

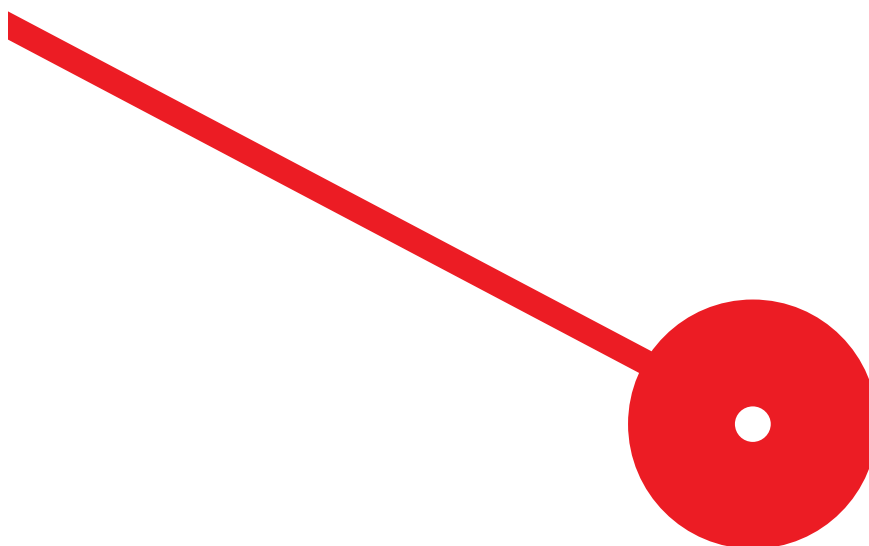


Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional

Nirce Vieira Loras

12/2020

Nirce Vieira Loras. Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional: modelo proposto por Escala Adaptada de Mbinda, P. M., Blaauw, D., Gilson, L., & English, M. (2009) e escala de Mutereko, S., & Ruffin, F. (2018) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.
12/2020





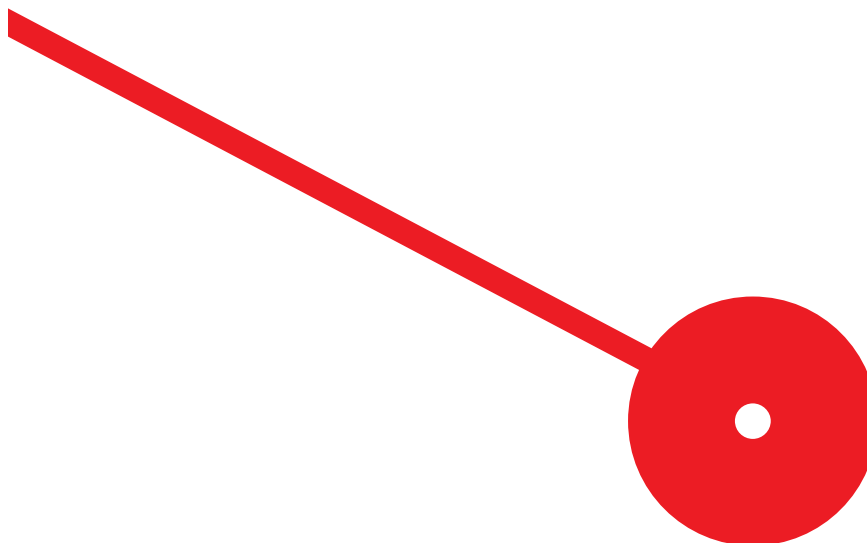
Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional

Nirce Vieira Loras

Dissertação de Mestrado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação da Professora Doutora Amélia Cristina Ferreira da Silva e Professor Doutor Rui Jorge Rodrigues da Silva.

Nirce Vieira Loras. Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional: modelo proposto por Escala Adaptada de Mbinda, P. M., Blaauw, D., Gilson, L., & English, M. (2009) e escala de Mutereko, S., & Ruffin, F. (2018) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

12/2020



Dedicatória

Dedico esse trabalho à Elza Gomes Tacanã, minha avó(in memória), sábia mulher analfabeta, que incentivava as mulheres da família a estudar e dizia que o verdadeiro marido era a educação.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, por demonstrar que está sempre ao meu lado e que sem ele eu não teria forças para continuar.

Pela oportunidade de estar realizando esta dissertação, sem a contribuição do IFRO em investir na capacitação de seus servidores eu não faria um mestrado.

Agradeço às minhas amigas e parceiras de luta nessa jornada Sônia Regina Dourado e a Adriana Garcia de Araújo pela paciência e que por diversas vezes aguentaram as minhas chatices.

Pelo imenso apoio do Jackson Bezerra Nunes e sua esposa Auzeni Maria Alves Nunes que não mediram esforços para me orientar.

A Jéssica Cristina Pereira Santos pela contribuição em todos os momentos que precisei, pela qual tenho uma profunda admiração.

As colegas Hígila de Souza Normando Oliveira e Rosimeire Fernandes Ferreira que não mediram esforços em contribuir.

As meninas da DGP Débora Gonçalves de Lima, Jaqueline Almeida de Andrade, Kelly Cristiane Catafesta, Cleonice Cabral Costa e o colega Renato Nunes Vieira.

As minhas colegas de sala Rosiane Carvalho de Jesus, Gleiciane Carvalho Sousa e Rosilene Pires dos Santos pela compreensão durante os momentos em que precisei ausentar-me do trabalho.

A minha orientadora Professora Doutora Amélia Cristina Ferreira da Silva e Co orientador Professor Doutor Rui Jorge Rodrigues da Silva, pelo apoio, ensinamento e paciência.

Enfim ao meu esposo, mãe, irmãos por estarem sempre ao meu lado me apoiando, com compreensão, motivação e carinho.

Muito obrigado a todos vocês!

Resumo

A capacitação de servidores públicos tornou-se um instrumento de grande destaque para o desenvolvimento das instituições públicas brasileiras. Neste contexto, este trabalho tem por objetivo geral analisar o impacto do programa de capacitação e qualificação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) em relação à motivação e desempenho profissional. Esta pesquisa foi conduzida numa instituição de ensino técnico e superior brasileira. Foram combinadas diversas abordagens metodológicas. A análise documental, análise bibliográfica e participação direta do investigador foi complementada com a aplicação de um questionário, construído a partir de escalas validadas por outros estudos. A amostra foi composta por 323 trabalhadores da instituição. A análise fatorial exploratória permitiu concluir que o coeficiente MSA foi bastante satisfatório (0,903), indicando um bom poder de explicação dos dados a partir dos fatores encontrados. Todavia, a escala permitiu avaliar as motivações que foi dividida em 6 fatores, o que significa que as 23 perguntas sobre motivação são agrupadas em 6 componentes principais que explicam 63,995% da realidade estudada.

Palavras-chave: Programa de capacitação e qualificação; Servidores; IFRO; Motivação; Desempenho.

Abstract

The training of public servants has become an instrument of great prominence for the development of Brazilian public institutions. In this context, this work has the general objective of analyzing the impact of the training and qualification program for the employees of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia (IFRO) in relation to motivation and professional performance. This research was conducted in a Brazilian technical and higher education institution. Several methodological approaches have been combined. The documentary analysis, bibliographic analysis and direct participation of the researcher was complemented with the application of a questionnaire, built from scales validity by other studies. The sample consisted of 323 workers at the institution. The exploratory factor analysis allowed us to conclude that the MSA coefficient was quite satisfactory (0.903), indicating a good explanatory power of the data from the factors found. In addition, the scale allowed the assessment of motivations, which was divided into 6 factors, which means that the 23 questions about motivation are grouped into 6 main components that explain 63.995% of the studied reality.

Key words: Training and qualification program; Servers; IFRO; Motivation; Performace.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFE	Análise Fatorial Exploratória
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CD	Cargo em Comissão
CDHS	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CES/CNE Educação	Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de
CPOSG	Coordenação de Pós Graduação
DPG	Diretoria de Gestão de Pessoas
EAD	Educação à Distância
FG	Função Gratificada
IFRO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira - LDB
MEC	Ministério da Educação
NEDETs	Núcleos de Extensão em Desenvolvimento Territorial
PAC	Programa Anual de Capacitação
PDE	Plano de desenvolvimento da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIQ	Programa de Incentivo à Qualificação
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PROEP	Programa de Expansão da Educação Profissional
PROPESP	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
REDINOVA	Núcleos Incubadores de Empresas do IFRO.
RH	Recursos Humanos

SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada
UNED's	Unidades de Ensino Descentralizadas

ÍNDICE GERAL

Capítulo I - Introdução.....	13
Capítulo II – Enquadramento teórico.....	20
2. Contextualização	21
<i>Criação da rede federal de educação profissional e tecnológica</i>	<i>21</i>
<i>Criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.....</i>	<i>24</i>
<i>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO</i>	<i>25</i>
2.1 A capacitação como integrante da gestão de recursos humanos	29
2.2 Gestão de pessoas no serviço público e a capacitação como recurso estratégico	33
2.3 Política nacional de capacitação do servidor público	41
2.4 Capacitação e qualificação	42
2.5 Motivação	47
Capítulo III– Metodologia de investigação	51
3.1 A estrutura do questionário	52
3.2 Adaptação do questionário	53
3.3 Público Alvo	54
3.4 Coleta e Análise dos dados.....	56
Capítulo IV- Análise e discussão dos resultados.....	61
4.1 Características sócio-demográficas da Amostra.....	62
4.2 Percurso de capacitação dos respondentes	64
4.3 Motivação para trabalhar.....	68
4.4 Motivação dos trabalhadores por gênero masculino.....	71
4.5 Motivação dos trabalhadores por gênero feminino.....	74
4.6 Análise comparativa dos resultados da motivação entre homens e mulheres	76
Capítulo V - Conclusão.....	85
5. Conclusões sobre a pesquisa	86
5.1 Limitações do Estudo	87

5.2 Sugestões de investigações futuras	88
Referências bibliográficas.....	89
Apêncices.....	1
Anexo I – Questionário Proposto.....	4
Anexos	13
Anexo I – Tabelas de análise de dados e resultados	14

ÍNDICE DE FIGURAS

<u>Figura 1 - Divisão Geopolítica em 1909.....</u>	Erro! Indicador não definido.
<u>Figura 2 - Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica -2010</u>	Erro! Indicador não definido.
<u>Figura 3 - Mapa Geopolítico de Rondônia.....</u>	Erro! Indicador não definido.
<u>Figura 4 – Hierarquia das Necessidades de Maslow</u>	49

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição do questionário entre os servidores	Erro! Indicador não definido.
Tabela 2 - Idade dos servidores que responderam ao questionário	57
Tabela 3 - Gênero dos servidores que responderam ao questionário	58
Tabela 4 - Grupo I - Dados Sociodemográficos.....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 5 - Grupo I – HORAS E CUSTOS COM CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
Tabela 6 - Grupo II – HORAS E CUSTOS COM CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
Tabela 7 – CUSTEIO CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 8 - FORMAS DE CUSTEIO CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
Tabela 9 - Custo da capacitação / qualificação realizada nos últimos 03 anos, custeada por mim.	Erro! Indicador não definido.
Tabela 10 - Motivação homens e mulheres.....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 11- Motivação de servidores do gênero masculino	Erro! Indicador não definido.
Tabela 12 - Motivação dos servidores do gênero feminino	74
Tabela 13 - Análise da validade e confiabilidade.....	14
Tabela 16 - Análise Fatorial Exploratória da Motivação	14
Tabela 17 - Questões sobre avaliação de desempenho	Erro! Indicador não definido.
Tabela 18 - Base de dados geral	Erro! Indicador não definido.

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Na atualidade, as organizações necessitam estar cada vez mais modernas, visando acompanhar a evolução do mercado, para tanto a Administração Pública deve ter princípios básicos, ou seja, imprescindíveis para o seu bom funcionamento, como, legalidade, publicidade e eficiência, princípios estes dispostos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

Outro destaque refere-se à crescente expansão do desenvolvimento da soberania, presumindo-se assim, a magnitude da capacidade do homem quanto ao poder de persuasão, o que acaba por transformar os usuários dos serviços públicos, pessoas mais exigentes, no sentido de cobrar da Administração Pública resultados satisfatórios, para que haja progresso e satisfação de tal clientela, depreende-se que a capacitação e valorização dos servidores das Instituições é algo imprescindível, visto que, estando este servidor motivado e satisfeito com a organização, isto irá refletir na satisfação do público alvo da Instituição.

Com relação à capacitação de servidores públicos, esta tornou-se um instrumento de grande destaque para o desenvolvimento das instituições públicas brasileiras, sendo que no âmbito da Administração Pública Federal do Poder Executivo seu financiamento da-se-á por meio da ação orçamentária 4572, que se debruça sobre a capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação. Segundo Brasil (2006b), o desenvolvimento dos recursos humanos é definido como “um processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, de modo aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais”. Assim, entende-se que o alcance dos objetivos das instituições públicas e o consequente cumprimento de sua missão perante a sociedade, passa pela necessidade de investir na capacitação de seus servidores, com vistas a melhorar o desempenho de suas atividades após as capacitações/qualificações oferecidas.

Nesse sentido, Appugliese afirma que:

A capacitação é importante porque possibilita que se desenvolva o pensamento crítico acerca do papel da Instituição ao mesmo tempo em que permite dimensionar se as atividades exercidas atendem a finalidade social a que se propõe. A capacitação do servidor público nada mais é do que investir, pois possibilita que se busque melhorias nos processos de trabalho tanto individual quanto institucional (Appugliese, 2010, p. 28).

Estando a motivação e o desempenho dos funcionários atrelados ao desenvolvimento de ações organizacionais, é possível traçar um paralelo diretamente proporcional entre os

resultados de determinadas atividades realizadas pelos servidores, bem como, a qualidade e impacto do programa de capacitação e qualificação pelos quais passaram estes servidores.

Diante de tal problemática, este trabalho tem por objetivo geral analisar o impacto do programa de capacitação e qualificação dos servidores no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) na sua motivação e desempenho profissional. Os objetivos específicos estão diretamente relacionados ao objeto delimitado como tema da pesquisa conduzida. São eles:

- Analisar, a partir dos resultados obtidos, o desempenho de cada servidor, aos impactos do programa de capacitação e qualificação no desenvolvimento de tais funcionários na Reitoria e nos Campi da instituição em tela;
- Identificar quais os programas oferecidos para as capacitações com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e quais projetos são identificados para as qualificações com a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP), a fim de averiguar o grau de formação e motivação dos servidores do IFRO;
- Verificar e analisar se a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP) avaliam o desempenho dos servidores em seu ambiente de trabalho, após as capacitações e qualificações oferecidas pela instituição;
- Avaliar a motivação e desempenho dos servidores quanto às capacitações/qualificações realizadas, a partir do questionário aplicado.
- Relacionar essa análise aos referenciais bibliográficos.

Para Latham e Wexley (1994), a avaliação de desempenho é um instrumento que visa mensurar e verificar a adequação dos funcionários aos objetivos da empresa, bem como às demandas do trabalho, de modo a contribuir para a melhoria integral e contínua do desempenho e produtividade das pessoas na organização.

Dessa forma, elegeu-se a avaliação de desempenho por ser este mais do que uma formalização do processo, sendo uma parte importante do sistema de gestão de desempenho, uma vez que este é altamente interconectado com as demais dimensões da gestão de pessoas (Hipólito, 2002; Reis, 2002).

Pretende-se revisar as principais visões teóricas a respeito do assunto. Além disso, procura-se captar a percepção dos servidores através de um questionário, cujos resultados dos

dados analisados possam dialogar com a literatura disponível, de forma que esta pesquisa possua natureza qualitativa.

Na pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, na medida em que, de acordo com Minayo

[...] responde a questões muito particulares. Ela se preocupa nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 1994, p. 21-22).

Por se tratar de um estudo de caso, elencou-se o contexto enquanto pressuposto básico da investigação, já que, conforme André:

[...] uma apreensão mais complexa do objeto só é possível se for considerado o contexto no qual se insere [...] Os estudos de caso procuram retratar a realidade de forma completa e profunda, esse tipo de estudo pretende revelar a multiplicidade de dimensões presentes numa dada situação, focalizando-a na totalidade, mas sem deixar de enfatizar os detalhes, as circunstâncias específicas que favorecem uma maior compreensão desse todo (André, 1984, p. 53)

Assim, em complemento das fontes de dados qualitativos, optou-se pela aplicação do questionário, visto que este se apresenta, como uma ferramenta que permite ao pesquisador vislumbrar o ponto de vista do entrevistado sobre uma interface ou objeto. Dessa forma, espera-se que os servidores possam dispor de uma maior liberdade para responder às questões, o que torna mais versátil a coleta de dados.

Para tanto foi elaborado o questionário com a finalidade de identificar qual o impacto proveniente no programa de capacitação e qualificação na motivação e no desempenho profissional dos servidores do IFRO, sendo este composto pelas perguntas contidas no Anexo I deste trabalho. Sua aplicação foi por meio do *Google Forms*, tendo como participantes dois grupos de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO, Grupo I: servidores ocupantes do cargo de Técnicos-Administrativos em Educação, totalizando 567 (quinhentos e sessenta e sete) e Grupo II: servidores ocupantes do cargo de Professores EBTT, totalizando 654 (seiscentos e cinquenta e quatro) lotados na Reitoria e nos Campus do IFRO, sendo eles: 01 Reitoria e seus campus: Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, Vilhena e 1(um) *Campus* Avançado São Miguel do Guaporé.

Justifica-se o estudo em tela, para demonstrar o efeito na motivação e no desempenho dos servidores das capacitações/qualificações oferecidas pelo IFRO. Paralelamente, tal como

sugerido por Chiavenato (2009), foram definidas as diretrizes para a capacitação dos servidores públicos federais com o objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos; valorizando o servidor público, através de sua capacitação permanente; assegurando que a Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social - CDHS-DGP e a Coordenação de Pós Graduação-CPOSG o acompanhamento das ações de capacitação e possibilitar a constante adequação da força de trabalho às necessidades do Governo Federal.

Assim, conhecer as motivações dos servidores a realizarem capacitações é de suma importância, já que é notável a necessidade constante de aprimoramento e aquisição de novas aprendizagens do servidor público. A capacitação se constitui, então, em uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos usuários. Segundo Campos et al. (2010), “Essa é uma reflexão importante se pensarmos que, cada vez mais, as organizações investem em programas de capacitação, também denominado, por alguns autores como treinamento”.

A fim de que se possa buscar mais eficiência dos servidores com relação ao serviço público é perceptível que os servidores com relação ao seu trabalho possa ser os maiores impulsionadores para o servidor no exercício de sua profissão. A capacitação pode ser fator motivacional no seu ambiente de trabalho, proporcionando melhor qualidade na execução e resultados das atividades profissionais.

Visto que o tema proposto ainda não foi objeto de estudo na abrangência do Instituto Federal de Rondônia, torna-se interessante pesquisá-lo para que os resultados possam contribuir significativamente com o desenvolvimento da instituição e, conseqüentemente, da sociedade.

Cavalcanti e Oliveira (2011) corroboram com esse entendimento ao afirmar

[...] que a administração pública tem se esforçado para profissionalizar o seu quantitativo de servidores e modernizar os processos de gestão para melhorar a qualidade dos serviços prestados à população e ser mais efetiva na utilização dos recursos públicos (Cavalcanti, Oliveira, 2011, p. 3).

Extraí-se desse entendimento que investir em capacitação para melhorar a performance dos servidores públicos, além de aprimorar o alcance dos resultados individuais e institucionais, contribui para a racionalização do gasto público, permitindo melhor aplicabilidade no uso dos recursos públicos.

As ações visando o desenvolvimento dos servidores podem ser implementadas por cursos de curta e/ou longa duração, encontros, seminários, oficinas e workshops utilizando-se

as modalidades: atualização, formação, qualificação, graduação e pós-graduação, a qual se subdivide em especialização, mestrado e doutorado.

No âmbito do IFRO, para a aplicação do orçamento alocado na ação orçamentária 4572, essa ação que tem como objetivo o desenvolvimento dos servidores e está dividida em dois grandes grupos, sendo: ações de capacitações, que enquadram os cursos de curta duração, encontros, seminários, oficinas e workshops; e as ações de qualificação, que englobam as pós-graduações *lato sensu*, que são as especializações e as *stricto sensu*, isto é, mestrados e doutorados. A gestão do primeiro grupo é realizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas e a gestão do segundo grupo de ações é realizada pela Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação.

Nesse contexto, diante da importância de se investir nas ações de desenvolvimento dos servidores públicos, através de capacitações e qualificações, na busca de maximização dos resultados dos serviços públicos à sociedade, através da melhoria da qualidade desses serviços e da otimização do uso dos recursos, é de suma importância conhecer e analisar os impactos das ações desenvolvidas pelo IFRO, visando auxiliar a instituição a minimizar esses impactos, caso se repitam no futuro, de modo que assim, o serviço público prestado aos cidadãos não seja comprometido.

No caso do Instituto Federal de Rondônia, uma autarquia federal, voltada para a educação, ciência e tecnologia, é importante fazer essa análise de 2017 a 2019, para conhecer historicamente o grau de influência desses impactos na capacitação dos servidores, para servir de base para que a instituição cumpra sua missão de “promover educação profissional, científica e tecnológica de excelência, por meio da integração entre ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento humano, econômico, cultural, social e ambiental sustentável.”

Desta forma, esta pesquisa visa analisar os impactos no programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional da seguinte forma:

No primeiro capítulo apresenta-se uma breve contextualização acerca do funcionamento da rede federal de educação profissional e tecnológica, sua criação e funcionamento.

No segundo capítulo, será comentada uma abordagem introdutória aos conceitos teóricos da pesquisa, sendo realizada uma contextualização da capacitação na Administração Pública, com foco nos conceitos relacionados à capacitação e qualificação, e uma

demonstração sobre como vem sendo a motivação e desempenho dos servidores após as capacitações e qualificações oferecidas pela Instituição.

No terceiro capítulo, será realizada uma explanação acerca das teorias acerca das principais teorias motivacionais utilizadas como referencial do presente trabalho.

No quarto capítulo apresenta-se a metodologia utilizada na pesquisa, seção que se dedicou a escrever as estratégias metodológicas adotadas na pesquisa empírica, caracterizando: o tipo de pesquisa; a seleção dos participantes; o instrumento e os procedimentos para a coleta de dados; e as análises a que serão submetidos os dados coletados.

O quinto capítulo traz a análise e discussão de resultados, que serão comparados e que servirão de base para as considerações finais, no sexto capítulo.

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A seguir, será comentada uma abordagem introdutória, aos conceitos teóricos da pesquisa. Neste capítulo, será realizada uma contextualização da capacitação na Administração Pública, com foco nos conceitos relacionados com o desenvolvimento dos recursos humanos, em particular a dimensão da motivação e desempenho.

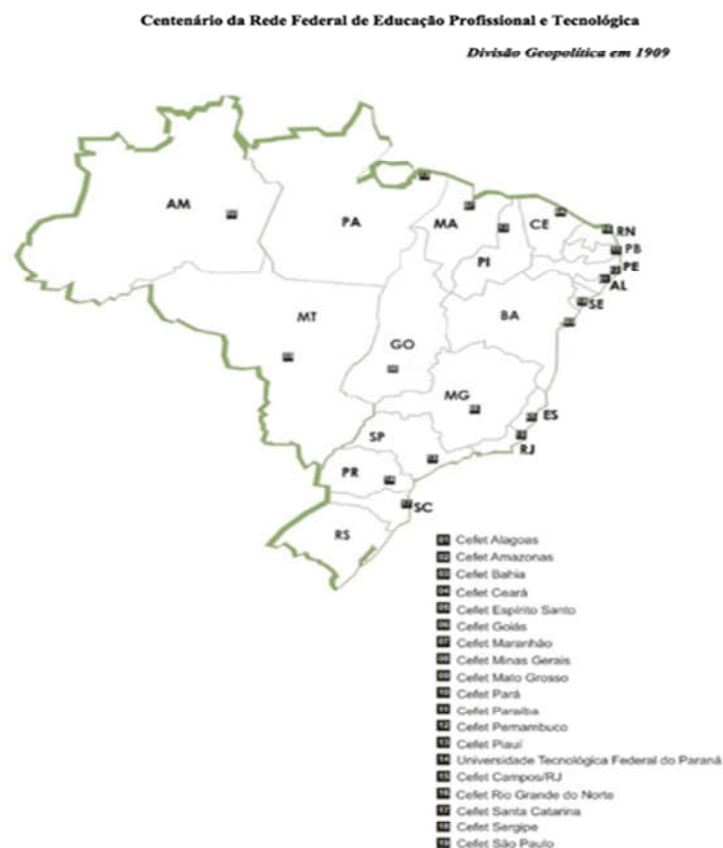
2. Contextualização

Apresenta-se, a seguir, breve contextualização acerca do funcionamento da rede federal de educação profissional e tecnológica, sua criação e funcionamento, em três etapas:

Criação da rede federal de educação profissional e tecnológica

Em 23 de setembro de 1909, o Presidente Nilo Peçanha assina o Decreto nº 7.566, criando, sob a jurisdição do Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, dezenove “Escolas de Aprendizes Artífices”, destinadas ao ensino profissional, primário e gratuito.

Figura 1 - Divisão Geopolítica em 1909



O Congresso Nacional sancionou, em 1927, o Projeto de Fidélis Reis que previa o oferecimento obrigatório do ensino profissional no país. A estruturação da Inspetoria do Ensino Profissional técnico ocorreu com a criação, em 14 de novembro de 1930, do Ministério da Educação e Saúde Pública, que passava a supervisionar as Escolas de Aprendizes Artífices, antes ligadas ao Ministério da Agricultura. Essa Inspetoria foi transformada, em 1934, em Superintendência do Ensino Profissional.

O ensino técnico, profissional e industrial foi tratado especificamente primeiro pela Constituição brasileira de 1937, em seu artigo 129

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo poder público (BRASIL, 1937, recurso online).

A Lei 378/1937, assinada em 13 de janeiro de 1937, transformava as Escolas de Aprendizes e Artífices em Liceus Profissionais, destinados ao ensino profissional, de todos os ramos e graus.

Em 1941, vigoraram uma série de leis conhecidas como a “Reforma Capanema”, que remodelou todo o ensino no país.

O Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, transforma as Escolas de Aprendizes e Artífices em Escolas Industriais e Técnicas, passando a oferecer a formação profissional em nível equivalente ao do secundário.

A transformação das Escolas Industriais e Técnicas em autarquias com o nome de Escolas Técnicas Federais ocorreu em 1959, quando as instituições ganharam autonomia didática e de gestão. Dessa forma, é intensificada a formação de técnicos, mão de obra essencial no contexto da aceleração do processo de industrialização.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira - LDB, nº. 5.692, de 11 de agosto de 1971, torna, de maneira compulsória, técnico-profissional, todo currículo do segundo grau, tendo seus dispositivos alterados no que se refere à profissionalização do ensino de 2º grau pela Lei 7044/82, que teve como objetivo “reformular” o ensino de 2º grau, promovendo certos ajustes, dispensando a obrigatoriedade da profissionalização não modificando a filosofia já implícita na LDB, quando imprime um caráter produtivo ao sistema escolar.

A Lei nº 6.545, de 1978, transformou as três Escolas Técnicas Federais (Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro) em Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFETs. Que ganhou mais uma atribuição, formar engenheiros de operação e tecnólogos, processo esse conferido às outras instituições posteriormente.

Com a Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994, que dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica, houve transformações gradativas das Escolas Técnicas Federais e das Escolas Agrotécnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs, mediante decreto específico para cada instituição e em função de critérios estabelecidos pelo Ministério da Educação.

Em 20 de novembro de 1996, foi sancionada a Lei 9.394/96 considerada como a segunda LDB, que dispõe sobre a Educação Profissional num capítulo separado da Educação Básica, superando enfoques de assistencialismo e de preconceito social contido nas primeiras legislações de educação profissional do país.

O Decreto 2.208/1997 regulamenta a educação profissional e cria o Programa de Expansão da Educação Profissional - PROEP.

Em 1999, retoma-se o processo de transformação das Escolas Técnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica, iniciado em 1978.

Em 2005, com a publicação da Lei 11.195, ocorre o lançamento da primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com a construção de 64 novas unidades de ensino, nesse mesmo ano ocorreu a transformação do CEFET - Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e primeira universidade especializada nessa modalidade de ensino no Brasil.

Em 2007, há o lançamento da segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, tendo como meta entregar à população mais 150 novas unidades, perfazendo um total de 354 unidades, até o final de 2010, cobrindo todas as regiões do país, oferecendo cursos de qualificação, de ensino técnico, superior e de pós-graduação, sintonizados com as necessidades de desenvolvimento local e regional.

Figura 2 - Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica -2010



Fonte: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf

Em decorrência de muitos debates e discussões que aconteceram por conta do crescimento da rede a partir de 2005, com a expansão já programada, se percebeu a necessidade de se discutir a forma de organização dessas instituições, explicitando o seu papel no desenvolvimento social do país.

Os efeitos das discussões e estudos resultaram na Lei de Criação dos Institutos Federais, Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, criando um novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica.

Criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

Os Institutos foram estruturados a partir do potencial instalado nos 33 CEFET's com suas 58 Unidades de Ensino Descentralizadas (UNED's), 36 Escolas Agrotécnicas, 32 Escolas

Vinculadas (somente oito aderiram), 1 Universidade Tecnológica Federal e, 1 Escola Técnica Federal, que integralizaram o plano através da chamada pública MEC/SETEC nº 002/2007.

Esse modelo surgiu como uma autarquia de regime especial de base educacional humanístico-técnico-científica, isto é, uma instituição que articula a educação básica, profissional e superior, pluricurricular e *multicampi*, cuja especialização está concentrada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino.

Os Institutos Federais são constituídos de elementos singulares para sua definição de identidade, que têm um papel representativo de uma verdadeira incubadora de políticas sociais, considerando a construção de uma rede de saberes que entrelaça cultura, trabalho, ciência e tecnologia em favor da sociedade, atuando no desenvolvimento local e regional na perspectiva da construção da cidadania sem perder a dimensão do universal.

Considerando que perpassam por todos os níveis de ensino, os Institutos Federais deverão ter, por força da lei, forte inserção na área de pesquisa e extensão para estimular o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, cujos benefícios deverão ser estendidos à comunidade e ainda exercerão o papel de instituições acreditadoras e certificadoras de competências profissionais.

Dentro da missão dos Institutos Federais está a responsabilidade pela promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas à inclusão social, visando à busca de soluções técnicas e geração de novas tecnologias. Considerando que estas instituições deverão com agilidade e eficácia dar respostas às crescentes demandas por educação profissional é que

Os institutos federais podem atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador, devendo articular, em experiência institucional inovadora, todos os princípios fundamentais do Plano de desenvolvimento da Educação (PDE): visão sistêmica da educação; enlace da educação com o ordenamento e o desenvolvimento territorial; aprofundamento do regime de cooperação entre os entes federados em busca da qualidade e da equidade. Em especial, esse arranjo educacional abre novas perspectivas para o ensino médio-técnico, por meio de uma combinação do ensino de ciências, humanidades e educação profissional e tecnológica (Pacheco e Rezende, 2009, p.8)

A partir do panorama apresentado, a seguir, traça-se a trajetória do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia foi criado através da Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, mediante integração da Escola Técnica Federal de Rondônia e da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste. Em 2019, contavam com (01) uma Reitoria, 09 Campi, sendo eles: Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto velho Zona Norte, Vilhena e 01 (um) Campus Avançado São Miguel do Guaporé.

Figura 3 - Mapa Geopolítico de Rondônia



Fonte: <https://portal.ifro.edu.br/educacaoadistancia-nav>

O Instituto Federal de Rondônia, portanto, surgiu como resultado da integração da Escola Técnica Federal de Rondônia (à época, em processo de implantação com Unidades em Porto Velho, Ji-Paraná, Ariquemes e Vilhena) e da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste.

Dentre os marcos históricos do Instituto Federal de Rondônia, citam-se:

- 1993 – criação da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste através da Lei No. 8.670, de 30/06/93;

- 1993 – criação da Escola Técnica Federal de Porto Velho através da Lei No. 8.670, de 30/06/93, porém não foi implantada;
- 1993 – criação da Escola Técnica Federal de Rolim de Moura através da Lei No. 8.670, de 30/06/93, também não implantada;
- 2007 – criação da Escola Técnica Federal de Rondônia através da Lei No. 11.534, de 25/10/07, com unidades em Porto Velho, Ariquemes, Ji-Paraná e Vilhena;
- 2008 – autorização de funcionamento da Unidade de Ji-Paraná através da Portaria No. 707, de 09/06/08;
- 2008 – criação do IFRO (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia), através da Lei No. 11.892. Nessa nova configuração, tem-se uma Reitoria com sede em Porto Velho e os seguintes Câmpus: Câmpus Ariquemes, Câmpus Colorado do Oeste, Câmpus Ji-Paraná, Câmpus Avançado Cacoal, Câmpus Porto Velho e Câmpus Vilhena.
- 2009 – início do funcionamento do Câmpus Ji-Paraná com os cursos técnicos em Móveis, Florestas e Informática.
- 2010 – início das aulas nos Câmpus Porto Velho, Cacoal e Vilhena.
- 2011 – Criação do Câmpus Guajará-Mirim.

Rondônia é um Estado que, apesar de jovem (criado em 1982), possui o 3º melhor Índice de Desenvolvimento Humano entre todos os estados das regiões Norte e Nordeste do país. Rondônia possui, ainda, a menor incidência de pobreza e diversas instituições educacionais, sendo a educação do Estado considerada a décima quarta melhor do país, comparada à dos demais estados brasileiros.

As atividades de ensino tiveram início com a implantação da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste em 1995 com o curso técnico em agropecuária.

Eram oferecidos 48 Cursos subdivididos em:

- 18 Cursos Técnicos,
- 15 Técnicos EAD,
- 09 Cursos Superiores:
- 05 Licenciaturas (Biologia, Ciências Biológicas, Física, Matemática e Química),
- 03 Tecnológicos (Laticínios, Gestão Ambiental e Gestão Pública) e 01 Engenharia (Agrônômica).

- 06 Cursos de Pós-graduação Lato-Sensu: Gestão Ambiental,
- Educação Profissional Integrada com a Educação Básica na Modalidade Educação de Jovens e Adultos,
- Geoprocessamento Ambiental,
- Gestão Ambiental,
- Metodologia do Ensino na Educação Profissional, Científica e Tecnológica, Informática na Educação)

Segundo o portal do IFRO a instituição atendeu, no conjunto de entidades vinculadas ao Ministério da Educação, mais de um milhão de estudantes, em 2019. A nível nacional e entre as modalidades ofertadas em Rondônia - qualificação profissional (FIC), técnico, bacharelado, licenciatura, tecnologia, especialização Lato sensu e mestrado profissional - atingiu-se 20.568 matrículas em 191 cursos ofertados nas 10 unidades acadêmicas.

Além dos cursos anteriormente citados ainda são trabalhados os Programas e Projetos: REDINOVA(Rede de Incubadoras de Empresas de Rondônia); NEDETs(Núcleos de Extensão em Desenvolvimento Territorial); Empresas Juniores do IFRO; Projeto Empoderamento da Mulher e o Núcleo de Formação Continuada de Conselheiros dos Direitos e Conselheiros Tutelares do Estado de Rondônia.

Além dos programas e projetos supracitados, o IFRO ainda desenvolve atividades de ensino, pesquisa e inovação, e extensão que tenham vínculo direto com grupos em vulnerabilidade, tais como: agricultores familiares; camponeses; ribeirinhos; pescadores artesanais; quilombolas; extrativistas; grupos atingidos por barragens ou tragédias naturais; povos de terreiro; povos ciganos; outros povos e comunidades tradicionais e minorias étnicas; grupos de culturas populares; artistas e grupos artísticos; idosos; pessoas com deficiência; negros, crianças, adolescentes e mulheres em situação de vulnerabilidade; lésbicas, gays, bissexuais e transexuais; pessoas em situação de rua; pessoas em situação de sofrimento psíquico; pessoas ou grupos vítimas de violência; pessoas em privação de liberdade; populações de regiões fronteiriças; população sem teto; imigrantes; desempregados; entre outras.

O IFRO possui em seu quadro de pessoal 654 docentes e 567 técnicos administrativos, perfazendo um total de 1.221 servidores (Suap, 2020), distribuídos em diversos setores.

2.1 A capacitação como integrante da gestão de recursos humanos

Davel e Vergara (2001) destacam que a gestão de pessoas é responsabilidade de todos da organização e essa gestão se faz diariamente. Gerir pessoas é sem dúvida o grande desafio das instituições, visto que, os indivíduos têm pensamentos, comportamentos e atitudes distintas, por isso é tão importante para a instituição conhecer seus colaboradores e saber seu nível de satisfação e realização, uma vez que, isso refletirá diretamente em seu desempenho (UNIVERSIA apud COSTA, 2008, P.1).

Gil (1994) entende que a capacitação nas empresas tem sido desenvolvida segundo enfoques diferentes. Atualmente, o que predomina, pelo menos nas grandes organizações, é o modelo sistêmico.

O enfoque sistêmico tem a vantagem de incorporar as mais diversas contribuições científicas ao processo de treinamento que passa a considerar, entre outros objetos, as necessidades e aspirações do indivíduo, suas motivações e dificuldades de aprendizagem. A tendência observada em muitas empresas é a de designar as atividades de capacitação de pessoal e mesmo o órgão que as desenvolve, sob a rubrica de desenvolvimento de RH. Malvezzi (apud Boog, 1999), que acrescenta que a capacitação profissional foi-se diferenciando de um elemento técnico para um elemento estratégico na articulação de negócios, como convém à condição ontológica do ser humano.

Já de acordo com as considerações de Castanheira (1993), pode-se verificar que a capacitação, de acordo com as necessidades específicas, está sendo substituída pelo desenvolvimento contínuo. O conhecimento específico nessa ou naquela habilidade está sendo superado. Portanto, o que vai ser considerado pelas organizações, a partir da globalização, é o desenvolvimento contínuo, seja em sala de aula, seja no dia a dia, com o *job rotations*.

Também, a respeito da capacitação nas organizações, Netz (1998) enfoca que os cursos sob medida têm atraído cada vez mais as empresas, pois os executivos podem se reciclar sem se afastar do trabalho. Acresce ainda que muitas empresas têm passado por mudanças estratégicas, permitindo observar que, entre as ferramentas utilizadas, encontra-se a capacitação intensiva, em termos de *management*. Esta mesma teoria é exposta por Thompson Jr e Strickland III (2000) quando propõem que a capacitação é uma ferramenta útil em processos de mudança organizacional.

Chiavenato (2004) defende que o treinamento seja implementado por etapas, vejamos:

O treinamento precisa de um processo com quatro etapas:

Diagnóstico é o levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras.

Desenho é a elaboração do programa de treinamento para atender as necessidades diagnosticadas.

Implementação é a aplicação e condução do programa de treinamento.

Avaliação é “a verificação dos resultados obtidos com treinamentos”

É importante que as etapas sejam cumpridas, principalmente em relação à avaliação, pois esta etapa possibilita à instituição saber se a capacitação desenvolvida pelo servidor cumpriu ou não com os objetivos propostos. Capacitar sem mensurar o resultado dessa capacitação significa um investir e não obter nenhum retorno deste investimento, considerando que o objetivo da capacitação é agregar conhecimento intelectual ao servidor e consequentemente melhorar seu desempenho, trazendo assim bons frutos à instituição. Por isso é essencial que as organizações tenham em mente que o maior capital de uma Instituição, é o capital humano. O ser humano é quem faz a organização e seu sucesso ou fracasso está diretamente ligado ao bom desempenho do indivíduo que ali desempenha suas funções.

Reforçando o entendimento quanto a necessidade da capacitação, Vargas (1996, p. 126) traz o seguinte entendimento “é essencial que os servidores sejam capacitados e treinados constantemente, isso reflete em resultados positivos tanto para o indivíduo quanto para a Instituição, uma vez que, o conhecimento traz consigo a aquisição de novos valores e atitudes, o que acaba por refletir no desempenho profissional.”

A demanda pela avaliação de treinamentos é constante, visto que as Instituições em geral, precisam de um retorno quanto ao seu investimento em capacitação, uma vez que o objetivo desta ação é avaliar o bom desempenho e alcançar as metas institucionais. Salas e Cannon-Bowers (2001) entendem que esta inquietação advinda das instituições em relação à necessidade de se investir em capacitação e treinamento deve-se ao fato de que está esta inteiramente ligada a ascensão da organização, uma vez que, o principal objetivo é agregar valores e competências, oferecendo conhecimento ao servidor para que este desenvolva suas habilidades e tenha atitudes que elevem o nível da organização. Considerando que muitas vezes a Instituição não dispõe de recursos para capacitar a todos, o que as Instituições esperam é que ao capacitar um servidor este conhecimento se multiplique. Abbad (1999) ressalta “os esforços de avaliação de treinamento parecem ter evoluído de acordo com 4 (quatro) estágios, conforme Goldstein (1980).

No primeiro estágio, não havia metodologia definida de avaliação e as decisões em relação a treinamento eram tomadas com base em reações dos treinandos e opiniões dos instrutores. No estágio seguinte, as estratégias de avaliação passaram a fundamentarem-se em estudos experimentais de laboratório, cujo 44 delineamentos eram ignorados as restrições e características do ambiente organizacional. O terceiro estágio caracterizou-se pelo uso de metodologias que incluíam restrições ambientais em seus delineamentos e preocupavam-se com a validade dos procedimentos adotados. No quarto estágio, havia um reconhecimento da importância dos programas de treinamento para atingir os objetivos organizacionais. Tendo surgido aí empenhos relevantes com o intuito de se constituir mecanismos e examinar meios para aferimento do impacto dos programas de treinamento sobre o processo institucional.

Hamblin (1978, p.21) descreve como avaliação de treinamento “[...] toda e qualquer tentativa no sentido de se obter referências (noções) sobre os impactos de um programa de treinamento, indicando seu devido valor em relação a estas informações”.

Para Abbad (1999, p. 8): “Avaliação de treinamento é um conjunto de princípios, referências e normas que tem por objetivo, entre outros, compor investigações autênticas e sistematizadas em relação à capacidade de eficiência dos sistemas institucionais”.

Goldstein apud Abbad (1999, p. 21) estabelece que:

[...] avaliação de treinamento trata-se de uma coleta sistemática de informações descritivas e valorativas necessárias para tornar eficazes as decisões relacionadas à seleção, adoção, valorização e modificação de várias atividades instrucionais. Essas informações devem servir para revisar e aprimorar programas de treinamento.

É possível perceber que o objetivo das avaliações de treinamento é munir, com dados concretos as instituições e os departamentos incumbidos pela coordenação e gerência das atividades de capacitação, buscando o aprimoramento constante das atividades. Com esse acompanhamento é possível perceber a tempo qual a melhor prática a ser adotada, visando sanar possíveis erros e caso necessário implantar melhores condutas em relação ao processo de formação profissional.

Goldstein (1991) faz uma ressalva no sentido de ser importante no processo de avaliação do treinamento que sejam adotados critérios relevantes, ou seja, aqueles que possuem legitimidade em relação ao assunto, conseqüentemente trazendo maior credibilidade ao processo.

Sobre o assunto Borges-Andrade e Abbad (2004) destaca ser importante que se tenha um protótipo de avaliação de treinamento e que essa avaliação ocorra de maneira contínua, antes, durante e após as atividades, visando o efetivo acompanhamento das participações dos servidores nas capacitações. Este seria o modelo ideal, visto que, por deste acompanhamento seria possível ter a dimensão dos resultados dos investimentos feitos pela Instituição. Porém, muitos autores citam que encontram dificuldades na realização desta tentativa de efetivar este teste anteriormente ao treinamento, visto que, em diversas instituições, o pré-teste chega a ser entendido como uma forma de avaliar o desempenho ou seleção do servidor, o que acaba por desviar seu verdadeiro sentido.

Outro ponto relevante a ser considerado diz respeito à ‘transferência de aprendizagem’, que do ponto de vista de Borges-Andrade e Abbad (2004) seriam as 45 transformações encontradas no ser humano em relação às suas atividades e atitudes, advindas após a realização da capacitação.

Borges-Andrade e Abbad (2004) apontam ser fundamental deixar bem claro ao capacitado o que a instituição espera em retorno quanto ao investimento da capacitação, visto que muitas vezes isso envolve investimento financeiro.

Tais autores ressaltam que a transmissão de conhecimento varia em sentido e em direção. Em relação ao sentido, a transmissão ocorre de modo transversal quando diz respeito a atividade implicitamente aprendida, entretanto se relacionam aos diretamente aprendidos; podendo ainda, ocorrer de modo equitativo, envolvendo conhecimento e competências mais aprimoradas a partir de habilidades mais comuns. Em relação à transmissão de conhecimento relacionada à direção, esta pode ocorrer de forma assertiva quando os Conhecimentos, Habilidades e Atitudes - CHA sob todos possibilitem o dinamismo e a prática de sua aprendizagem em seu ambiente de trabalho, podendo ainda ser visto de maneira negativa quando lhe afetarem.

Cumpra ainda, esclarecer que além das abordagens sentido e direção, a transmissão de conhecimento pode acontecer por ‘profundidade’ e ‘amplitude’ ou ‘largura’. Para Hamblin(1978), transmissão de aprendizagem ou impacto em profundidade está ligado a avaliação dos efeitos diretos advindos do treinamento (resultados encontrados por meio da análise dos objetivos especificamente estudados) e bem como, de seu impacto de maneira geral na organização e seu consequente desempenho.

Do ponto de vista de Hanke (2006, p. 38)

“[...] Nas duas situações, o objetivo é fazer com que o indivíduo coloque em prática em seu ambiente de trabalho as competências adquiridas com a capacitação, devendo essa análise ser feita por meio da observação por sua chefia imediata, podendo fazer apontamentos ou questionando o próprio treinando, colegas de profissão ou clientes, se for o caso”.

2.2 Gestão de pessoas no serviço público e a capacitação como recurso estratégico

Segundo Menegasso e Salm (2001), o modo de produção de hoje requer informações rápidas, exigindo das pessoas, formação sempre atualizadas, visando entender e acompanhar as mudanças. Nesse contexto, cabe aos Estados adotarem uma postura de enfrentamento, considerando essas novas transformações que se configuram no cenário mundial, pois o setor público não pode ficar imune e alheio a esses movimentos que determinam sua dinâmica na contemporaneidade.

A importância dos recursos humanos, os RH, como recurso estratégico e do capital humano para a gestão das organizações de modo geral, para as organizações públicas em particular, passa a ser configurada como objeto de estudos por parte do governo. Há uma mudança de perfil que para muitos não é perceptível, mas que vem ocorrendo na força de trabalho do Governo Federal.

A observação de dados relativos à composição, à distribuição e ao perfil dos RH do governo em 1995, comparados com os dias atuais, permite a identificação de uma mudança qualitativa bastante significativa, expressa em números que sinalizam a participação do pessoal de nível superior como força de trabalho total e a participação do pessoal de nível técnico como especialistas.

Outra dimensão a ser apontada diz respeito à questão da remuneração, no que lhe concerne, representa uma temática geradora de polêmicas que têm merecido intensos debates, visto envolver, com frequência, um conjunto de informações contraditórias e de avaliações muitas vezes calcadas na desinformação. A partir de uma análise mais apurada do que tem sido feito, é possível verificar que além dos resultados costumeiramente divulgados, a evolução das despesas do Governo Federal com pessoal vem tendo um incremento na ordem de 100% (cem por cento), pois, conforme evidencia Farias (2001), em 1995, essas despesas giravam em torno de 35 (trinta e cinco) milhões e a expectativa para os próximos anos chega a 70 (setenta) milhões de reais.

Farias (2001) revela outro fator merecedor de destaque em relação ao desenvolvimento profissional. A expectativa prevista para os próximos anos é que

aproximadamente 60% (sessenta por cento) da força de trabalho dos profissionais atuantes no Governo Federal estarão se aposentando. Este fato gera, simultaneamente, uma responsabilidade enorme em relação não só à reposição, mas principalmente, à assunção de papéis desses profissionais que estarão atuando no setor público nos próximos anos.

Farias (2001) acrescenta que o profissional de RH, antes especialista na folha de pagamento, no cadastro, ou mesmo na legislação, resultante de um Departamento de Pessoal que dava ênfase aos serviços cartoriais, está sendo substituído por um profissional de RH alinhado com a visão de futuro, com a missão estratégica da sua organização. Portanto, caberá, então, a esses profissionais a responsabilidade de rebater com objetividade os requisitos dessa missão estratégica em perfis profissionais necessários e competências a serem requeridas para que as organizações possam realmente atingir seus objetivos estratégicos, pois o esforço em direção à administração gerencial, flexível e aberta ao controle social de resultados, depende diretamente da capacitação dos servidores.

É através de recursos humanos bem preparados para enfrentar as novas demandas geradas pelo desenvolvimento tecnológico que o Estado poderá oferecer melhores serviços à sociedade (Brasil, 1998).

Partindo da análise de Farias (2001), é possível afirmar que, para alcançar-se uma mudança concreta, torna-se necessário estabelecer um equilíbrio entre o profissional que tradicionalmente se rendia a um comodismo burocrático (situação comum de aprender no âmbito do setor público) e o oposto desse comodismo burocrático, que corresponde ao voluntarismo simplista que muitas vezes encontra soluções alcançadas com uma certa facilidade, desconhecendo a complexidade dos problemas. Com base nesta afirmativa, demanda-se um profissional de RH ciente das questões referentes ao comportamento dos servidores.

A capacitação, inclusive dos Gestores de RH, reveste-se de essencialidade para responder a esses desafios, tratando-se, portanto, de um investimento estratégico. Neste sentido, Lévy (2001) explica que a capacitação tem um enorme papel a cumprir no sentido de reposicionar o setor público, sem falar na motivação que a capacitação pode promover. Acrescenta-se que, em política de RH, a capacitação tem um espaço decisivo no serviço público, assim como em outras organizações, porque de fato o Estado é uma das maiores organizações existentes neste país, dotada de uma pluralidade de funções que estão se transformando continuamente; o que demanda um processo de capacitação e requalificação no

mesmo ritmo, tendo em vista as grandes transformações que vêm ocorrendo na sociedade do conhecimento.

Diante disso, Menegasso e Salm (2001, p. 29) destacam ser preciso repensar os programas de treinamento para transformar o local de trabalho em um ambiente de aprendizagem, redefinindo papéis dos trabalhadores de forma que eles se tornem parceiros na criação deste ambiente e de modo a incluir neste espaço o ser humano na sua totalidade’.

A educação continuada pode ser um dos meios para se processar esta transformação na organização. A melhoria da qualidade da prestação dos serviços públicos passa pela modernização da área de RH, revisando os processos de trabalho e informatização das suas rotinas e, principalmente, pela capacitação dos servidores, representantes efetivos da vontade política do Estado. Para isso, torna-se imprescindível a criação de um sistema para gerar a capacitação. Todavia, torna-se necessário estar permanentemente atento para que em uma época em que a capacitação gerencial necessita ser compreendida como educação continuada, faz-se necessário, também, repensar o conceito que se tem do ser humano no espaço das organizações.

De nada adianta falar em educação continuada se não houver uma nova percepção do que é ser gente e do que é educação continuada para os seres humanos (Menegasso e Salm, 2001, p. 34). Considerando especificamente as universidades federais, conforme enfatizam Oliveira e Marques (1996), a cada quatro anos podem ser empossados um novo reitor com novas posturas, que podem alterar todo o corpo diretivo. Neste contexto, é de fundamental importância para a nova direção explicitar suas expectativas com relação aos servidores e o papel que irão desempenhar no reitorado, assim como informe o sentido da capacitação no contexto de sua direção, numa perspectiva de promover e assegurar o alinhamento entre as pessoas e as estratégias da organização.

Nesta linha de entendimento e considerando que o objeto de estudo do presente trabalho é um Instituto Federal de Educação, propõe-se, a seguir, fazer uma abordagem sobre a legislação pertinente à política de capacitação de RH no serviço público.

Dando sequência será comentado um pouco das atribuições da Diretoria de Gestão do IFRO e da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação.

A Diretoria de Gestão de Pessoas é responsável pela coordenação das políticas e dos programas de ingresso, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. A DGP gerencia os processos de provimento de cargos, de remoção e de redistribuição de servidores, realizando estudos de

dimensionamento da força de trabalho e adequação de lotação de pessoal nos Câmpus e Reitoria do IFRO. Possui atuação voltada para promover, orientar, controlar e avaliar a execução das políticas de Recursos Humanos, pautando-se pela visibilidade da gestão administrativa.

Desde início do ano de 2016, com a aprovação da Resolução nº65/2015/CONSUP/IFRO, a DGP é composta por 1 (um) Departamento e 4 (quatro) Coordenações, divididos nas atividades de Administração de Pessoal, Saúde e Qualidade de Vida, Cadastro e Aposentadoria, Pagamento de Pessoal e Desenvolvimento do Servidor¹.

Expõe-se, a seguir, somente a Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social - CDHS responsável pelo Programa Anual de Capacitação (PAC)² e pelo Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ).

O Plano Anual de Capacitação - PAC

Pontua-se que o PAC é considerado um dos instrumentos da referida política, conforme disposto no art. 5º do Decreto nº 5.707/2006, devendo, como afirmam Camões(2013), Bregaldo, Tosta e Dalmau (2014) e Cavalcante et. al(2016), congregar ações de capacitação e educação formal, denominados na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) como ações de qualificação e qualidade de vida no trabalho. Tendo por base o exposto, analisam-se algumas das características vistas como relevantes no PAC operacionalizadas pelo IFRO, no período de 2017 à 2019.

À Diretoria de Gestão de Pessoas, em articulação com suas unidades locais, cabe a coordenação, o planejamento, o controle e a avaliação das ações previstas no Plano Anual de Capacitação do IFRO. Ela deve contar com o apoio e a participação de todas as instâncias administrativas e acadêmicas, para a definição das capacitações prioritárias à demanda profissional do IFRO, considerando as especificidades de cada unidade da Instituição.

Para a elaboração do Plano Anual de Capacitação da Unidade, que subsidiará o Plano Anual de Capacitação do IFRO, a ser divulgado no último mês do exercício anterior ao previsto para sua execução, serão adotados o Quadro de Competências necessárias ao Desempenho de Atividades/Funções e o Quadro de Eventos de Capacitação Solicitados, ambos em planilha eletrônica do programa Excel. As ações de capacitação voltadas às competências necessárias ao desempenho das Atividades/Funções terão primazia sobre as

¹ Disponível em <https://portal.ifro.edu.br/gestaodepessoas-nav>

² Disponível em <https://portal.ifro.edu.br/consup-nav/resolucoes/2011/8321-resolucao-n-007-consup-ifro-de-15-de-abril-de-2011>

demais e sempre que possível serão realizadas na modalidade in company, cujo custo será rateado pelas unidades.

O Programa de Capacitação do IFRO deverá contemplar as seguintes linhas de desenvolvimento:

a) Iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFRO e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.

b) Formação geral: visa à oferta de um conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, envolvendo, dentre outros, a participação em seminários, encontros, congressos, palestras ou simpósios;

c) Educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal, elevando o nível de escolaridade dos servidores;

d) Gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

e) Inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

f) Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa, envolvendo treinamento assim como o aperfeiçoamento dos conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho das atribuições profissionais.

Analisa-se, a seguir, o segundo programa de responsabilidade da CDHS, o PIQ.

O Programa de Incentivo à Qualificação teve início em 2017, através de edital de convocação que rege o processo de inscrição, análise e classificação dos candidatos ao Programa de Incentivo à Qualificação – PIQ/IFRO e que tem como objetivos:

a) Estimular a participação de servidores em programas de qualificação, em consonância com os dispostos no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública e a Resolução CONSUP nº 07, de 15 de abril de 2011, que dispõe sobre a Política de Capacitação dos Servidores do IFRO;

b) Proporcionar oportunidades de desenvolvimento dos servidores, impulsionando a qualificação das atividades de administração, ensino, pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional;

c) Viabilizar auxílio financeiro à qualificação de servidores que estejam fora de sua residência e/ou custeiam mensalidades e deslocamentos para fins de estudo;

d) Auxiliar o servidor com as despesas de mensalidades, deslocamentos, aquisição de materiais de estudo e demais necessidades para qualificação.

O PIQ é destinado para atender as demandas de qualificação profissional dos servidores efetivos que também sejam alunos regulares do ensino fundamental, ensino médio, graduação e programa de pós-graduação (lato e stricto sensu) em instituições públicas ou privadas no país, reconhecidas em suas devidas instâncias (MEC, CAPES, etc.).

Entende-se por qualificação: curso de educação formal nos níveis fundamental e médio, graduação e pósgraduação lato e stricto sensu. Insta destacar que, em 2019 o PIQ atendeu 38 (trinta e oito) servidores com um investimento de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).³

O Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) que visa estimular a participação de servidores em programas de qualificação, conforme a Política e as Diretrizes para o desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública, é “[...] um programa previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 do IFRO e visa atender o objetivo estratégico de intensificar a capacitação e a qualificação de servidores, com foco nos resultados institucionais, bem como o objetivo de valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional”, explicou a Diretora de Gestão de Pessoas, Débora Gonçalves de Lima.

O programa, em cada edição, beneficia em média cerca de 30 servidores por edital. E além deste programa, o IFRO investe também recursos em outras formas de qualificação dos seus servidores com o objetivo de estimular o aumento do índice de qualificação do quadro efetivo. “O PIQ reflete diretamente no Índice de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo (IQCTA) e no Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD), que são coletados semestralmente e mede o grau de qualificação do corpo Técnico-Administrativo e docente do Instituto”,

Podem pleitear o PIQ, os servidores efetivos do IFRO, que atendam a todos os seguintes requisitos: I – Pertencer ao quadro efetivo e estar em exercício no IFRO, ou estar em Composição de Força de Trabalho no IFRO, conforme previsto nos arts. 16 e 17 da Lei nº

³<https://portal.ifro.edu.br/busca?searchword=PIQ&searchphrase=all>

13.681, de 18 de junho de 2018. II – Não se encontrar a menos de 2 (dois) anos do início do processo de aposentadoria; III – Ingressar como aluno regular no ensino fundamental, ensino médio, graduação, programas de pós-graduação (lato ou stricto sensu) em instituições públicas ou privadas no País, reconhecidas em suas devidas instâncias (MEC, CAPES etc); IV – Não receber bolsas de nenhum curso de graduação, programas de pós-graduação, ou órgão oficial de fomento à qualificação (CAPES, MEC, CNPq etc.) ou programas do governo (PROUNI, FIES, etc.); V – Não possuir certificação (nível médio) ou titulação (graduação e pós-graduação lato e stricto sensu) em qualquer área no nível pretendido; VI – Não possuir titulação maior que a pretendida; VII – Não estar afastado ou suspenso por força de medida disciplinar ou judicial; VIII – Não estar em gozo de licenças ou afastamentos para acompanhamento de cônjuge; para o serviço militar; para atividade política; para capacitação após quinquênio de efetivo exercício; para tratar de interesses particulares; desempenho de mandato classista; cedido para exercício em outro órgão ou entidade dos poderes da união, dos estados, ou do distrito federal e dos municípios; para exercício de mandato eletivo; para estudo ou missão no exterior, e para servir em organismo internacional, conforme previsto nos artigos 84, 85, 86, 87, 91, 92, 93, 94, 95 e 96 da Lei 8.112/90. IX – Estar em dias com a prestação de contas de bolsas e auxílios de Pesquisa e Extensão; X – Não possuir pendência junto a programas de qualificação que tenha participado anteriormente; XI – Não estar sendo beneficiado por nenhum programa de parcerias entre o IFRO e outras Instituições para cursar Mestrado ou Doutorado (Minter, Dinter e termos de cooperação); XII – Não estar sendo beneficiado por PIQ ou ação semelhante em sua unidade, para fins de custeio de mensalidades de graduação, pós-graduação lato e stricto sensu. XIII – Custear integralmente mensalidade para cursar ensino fundamental, ensino médio, graduação, programas de pósgraduação (lato ou stricto sensu) em instituições privadas, ou custear deslocamento intermunicipal e interestadual para fins de qualificação, ou estar afastado integralmente para cursar mestrado e doutorado em município distinto do seu local de lotação.

Destacaremos as atribuições e importância de uma Pró-reitoria para realização das qualificações dos servidores da instituição.

Entre os setores do IFRO a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROPESP), gerida por um Pró-Reitor, nomeado pelo Reitor, tendo as seguintes atribuições: planeja, superintende, coordena, fomenta e acompanha as atividades e políticas de pesquisa, inovação e Pós-Graduação (integradas ao Ensino e à Extensão).

Compete ainda promover as ações de intercâmbio com instituições e empresas nas áreas de: fomento à pesquisa, ciência, tecnologia e inovação tecnológica, bem como instrui a elaboração e aplicação de projetos de curso de Pós-Graduação.

A Coordenação de Pós-Graduação, CPOSG, é o setor que procura planejar, coordenar, supervisionar e orientar a execução das atividades relacionadas à pós-graduação no âmbito do IFRO. As atribuições da coordenação estão relacionadas à definir a política de Pós-Graduação do IFRO, além de planejar, gerir, acompanhar, apoiar e avaliar as atividades inerentes a esta coordenação e deliberar, com as unidades do IFRO, sobre a criação, agregação, desmembramento, incorporação ou fusão e extinção de cursos e programas de Pós-Graduação; entre outras competências.

Insta destacar que a Pós Graduação Lato Sensu se refere aos Cursos de pós-graduação Lato sensu(especialização) de programas de nível superior, de educação continuada, com os objetivos de complementar a formação acadêmica, atualizar, incorporar competências técnicas e desenvolver novos perfis profissionais, com vistas ao aprimoramento da atuação no mundo do trabalho e ao atendimento de demandas por profissionais tecnicamente mais qualificados para o setor público, empresas e as organizações do terceiro setor, tendo em vista o desenvolvimento do país. Podem ser oferecidos presencialmente ou a distância, observadas a legislação, as normas e as demais condições aplicáveis à oferta, à avaliação e à regulação de cada modalidade, bem como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e a Resolução nº 1, de 06 de abril de 2018.

A Pós-Graduação Stricto Sensu compreende os cursos de Mestrado e Doutorado regulares, pertencentes ao Sistema Nacional de Pós-Graduação, avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), submetidos à deliberação pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CES/CNE) e homologados pelo Ministro da Educação. Cursos de Mestrado e Doutorado são orientados ao desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento e de suas interfaces com o bem econômico, a cultura, a inclusão social e o bem-estar da sociedade. Tanto Mestrados quanto Doutorados podem ser organizados pelas instituições sob a modalidade de cursos profissionais, segundo a Resolução nº 07 de 11 de dezembro de 2017.

Apoiado na Política de Capacitação dos servidores do IFRO, bem como o Plano de Desenvolvimento Institucional que prevê a oferta de cursos de graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu*, o IFRO tem investido na qualificação dos seus servidores. A ampliação da formação acadêmica (titulação) dos servidores do IFRO atualmente é uma das frentes de

trabalho da Coordenação de Pós-Graduação/PROPESP, que tem buscado parcerias que venham a contemplar áreas ainda não atendidas nas parcerias já firmadas.

Os recursos para execução das capacitações e qualificações oferecida pela instituição foram provenientes do orçamento do Instituto Federal de Rondônia através da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós Graduação.

Os resultados obtidos por meio das ações descritas neste plano são apresentados no Relatório de Gestão no ano posterior e no PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional.

O relatório de gestão analisa os aspectos mais relevantes da gestão acadêmica e administrativa do IFRO, no exercício de 2019. É apresentado de forma explicativa e detalhada as ações e gastos realizados no decorrer do referido ano.

De acordo com informações obtidas por este relatório, no ano de 2019, foi destinado para fins de ações de capacitação de servidores R\$ 1.400.000,00(um milhão e quatrocentos mil reais), um total de 736 servidores, através das capacitações oferecidas, alcançando a meta estabelecida pelo PAC.

A Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação do IFRO é responsável pelo provimento da oferta de pós-graduação, pelo fomento da pesquisa e pela inovação, nível no qual as ofertas do IFRO tiveram um considerável acréscimo graças à abrangência da oferta na modalidade à distância. Em 2018, ofertaram 10 cursos de especialização lato sensu e 01(um) mestrado profissional, somando 413 matrículas. Em 2019, as ofertas em nível de pós-graduação foram de 22 cursos, sendo 21 lato sensu e 01(um) strictu sensu, somando 1.197 matrículas.

Tendo por base os dados apresentados sobre o investimento em especialização e qualificação dos servidores da instituição em estudo, a seguir será apresentado o arcabouço teórico, que servirá de base para a análise dos dados coletados acerca da motivação e do desenvolvimento desses funcionários.

2.3 Política nacional de capacitação do servidor público

A Política Nacional de Capacitação dos Servidores foi instituída pelo Decreto n.º 2.794, de 1 de outubro de 1998. Este Decreto esclarece que a política deve ser implementada pelos órgãos e entidades pertencentes à Administração Pública Federal de natureza direta, autárquica e fundacional, contendo a definição das diretrizes para a capacitação desses servidores na tentativa de alcançar a melhoria da eficiência e qualidade do serviço público e a valorização do servidor público, através da capacitação permanente.

As ações de capacitação devem ser estruturadas de modo a contribuir para o desenvolvimento e a atualização profissional do servidor, estando em consonância com as demandas institucionais de órgão e entidades federais. Sendo assim, podem ser descritas como cursos (presenciais e à distância), treinamentos, grupos de estudo, intercâmbios ou estágios, seminários, congressos e outras modalidades de capacitação.

Existe, ainda, como aspecto relevante, o fato de as atividades de capacitação serem requisito básico para a formação nas mais diferentes carreiras, o que permite reforçar que o Decreto procura estimular a capacitação na administração pública federal, mas também faz com que os dirigentes se comprometam.

O treinamento dos servidores nunca foi um item prioritário da agenda dos dirigentes, que acabavam negligenciando essa questão. Mas eles estão se conscientizando de que há ganhos enormes a serem obtidos por meio da capacitação (Brasil, 1998, p. 19).

Destaca-se, também, o fato de a licença capacitação ter sido adotada em substituição à licença-prêmio, significando que o servidor tem o direito de realizar um curso durante três meses, desde que concluídos cinco anos de exercício profissional, percebendo-se os vencimentos integrais enquanto incentivo ao crescimento profissional. Cabe ressaltar que as insuficiências identificadas a partir da avaliação de desempenho serão trabalhadas e supridas pelo programa de capacitação.

Diante disso, é possível observar que as associações entre avaliação de desempenho, incentivos remuneratórios, carreira e nível de capacitação e qualificação exercem um papel relevante na política de RH. Todos esses conceitos, que regem a estrutura do trabalho de um servidor, serão melhor apresentados a seguir.

2.4 Capacitação e qualificação

O nível de capacitação é conceituado como sendo a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso.

Define-se padrão de vencimento como a posição que o servidor ocupa na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

Com relação aos instrumentos legais mais utilizados na fomentação da capacitação da administração pública pode-se destacar:

- Lei 8.112/90 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. De acordo com o que está exposto na lei,

trata das possibilidades de afastamento para que o servidor realize capacitação. O artigo 87 possibilita que em cada quinquênio de efetivo exercício o servidor se afaste por até três meses para participar de curso de capacitação profissional. E o artigo 96 dispõe sobre os critérios de afastamento para participar de programa de pós-graduação.

- Lei 11.091/2005 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculado ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Campos (2010) salienta que a Lei nº 11.091/2005, em seu artigo 10º, define que o servidor desenvolver-se-á na dita carreira pela mudança do padrão de vencimento, mediante avaliação de mérito, e de nível de capacitação, através de capacitação profissional. Além disso, determina que as Instituições Federais de Ensino devam criar e executar programas de dimensionamento da força de trabalho, de avaliação de desempenho dos servidores e de capacitação e aperfeiçoamento pessoal.

Appugliese (2010) relata ser necessário observar alguns conceitos de acordo com o que está expresso na lei 11.091/2005 como, por exemplo:

- Nível de capacitação - posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento ocupado, realizada após ingresso.
- Plano de carreira - tem uma estrutura que possui 5 níveis de classificação, com 4 níveis de capacitação que envolvem exigência mínima no cargo e cargas horárias de 20,40,60,90,120,150 e 180 horas.
- Progressão por capacitação profissional - mudança de nível e capacitação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação.

A Lei 11.091/2005 traz um claro incentivo financeiro ao servidor quando implanta um plano de carreira que altera o valor do padrão de vencimento em função dos cursos de capacitação feitos em determinados períodos. O servidor progride na carreira em função da certificação em programas de capacitação.

- Lei 12.772/12 trata do plano de carreiras dos docentes.

- Decreto 5.707/2006 institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/, de 11 de dezembro de 1990.

O Art. 10º da Lei 11.091 descreve o desenvolvimento do servidor na carreira que dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

A Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

Insta destacar que a Lei 11.091 de 95, em seu art. 8º parágrafo III, diz que as atribuições gerais dos cargos serão exercidas de acordo com ambiente organizacional. Executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, de modo a assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

Já a Progressão por Mérito Profissional. Ela é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. Por dedução, todo servidor deve se capacitar para ter mérito à progressão na carreira.

No Brasil, a modernização que se tenta imprimir ao serviço público exige servidores com mais qualidade profissional, para que isso ocorra, torna-se necessário que haja uma aprendizagem contínua destes servidores dentro de uma esfera dinâmica do trabalho.

Cavalcanti e Oliveira (2011, p.3), corroboram com esse entendimento ao afirmar “que a administração pública tem se esforçado para profissionalizar o seu quantitativo de servidores e modernizar os processos de gestão para melhorar a qualidade dos serviços prestados à população e ser mais efetiva na utilização dos recursos públicos”.

Extraí-se desse entendimento que investir em capacitação para melhorar a performance dos servidores públicos, além de aprimorar o alcance dos resultados individuais e institucionais, contribui para a racionalização do gasto público, permitindo melhor aplicabilidade no uso dos recursos públicos.

Com o intuito de definir uma política e estabelecer diretrizes para desenvolvimento dos servidores da administração pública federal, foi criado o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, objetivando suprir a necessidade de constante capacitação do funcionalismo público, de forma que esta capacitação possa proporcionar aos servidores a aquisição de competências individuais e coletivas.

Tal Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 possibilitou a criação de uma Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e tem entre algumas de suas finalidades: a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, para isso, deve haver um desenvolvimento permanente do servidor público. Esta política deve divulgar e gerenciar ações no sentido de capacitar servidores visando a eficiência e eficácia da prestação dos serviços públicos.

No que diz respeito ao nosso estudo sobre capacitação de servidores especificamente do IFRO, é importante salientar dois objetivos do órgão que são: Ministrando cursos de pós-graduação *lato sensu* de aperfeiçoamento e especialização e cursos de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e doutorado que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em Educação, Ciência e Tecnologia, com vistas ao processo de geração e inovação tecnológica.

De acordo com o art. 2º do decreto 5.707 de fevereiro de 2006, capacitação é o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. O artigo também define eventos de capacitação, como sendo cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo Do Amaral (2006), a nova política de capacitação e de desenvolvimento de pessoas (Decreto nº 5.707, de 23/02/2006), tem visão estratégica, considera que a gestão de pessoas necessária é aquela que promove a gestão por competências que visa mudar a gestão pública, inovar e aprimorar nossa capacidade de atender mais e melhor, incluir servidores e mobilizar seus talentos.

Para Appugliese (2010), o Decreto 5.707/2006, dentre outras, tem como finalidade a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, sendo necessário um desenvolvimento permanente do servidor público, por meio de uma política

para gerenciar ações para capacitar servidores visando a eficiência da prestação de serviços públicos.

Para toda administração pública federal, o decreto 5.707, em seu artigo 7º, cria o Comitê Gestor da política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal- PNDP, que também trata da capacitação e desenvolvimento de pessoal.

No ano de 2020, foi aprovado o documento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), pretende promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O PNDP é composto por dois principais instrumentos: o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e relatório anual de execução do PDP. O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) anualmente elabora o PDP, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2020 do IFRO ora apresentado é resultado de uma elaboração conjunta dos Campi e da Reitoria. Com o objetivo de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais, este PDP engloba ações de capacitação de curta duração presenciais, semipresenciais e a distância, bem como aos programas de qualificação institucional no âmbito da educação formal, a fim de contemplar as categorias de servidores técnico-administrativos e docentes.

Em consonância com o Decreto 9.991 de 28/08/2019 e com a Instrução Normativa 201 de 11/09/2012, o PDP tem um caráter informativo, consultivo, estratégico, sendo um dos instrumentos necessários para o alcance do desenvolvimento institucional do IFRO.

- Decreto 5.824/2006 estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

- Decreto 5.825/2006 estabelece as diretrizes para elaboração do plano de desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Em seu artigo 3º o decreto traz os seguintes conceitos relevantes para o assunto em questão:

- Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagens, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseada em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
- Qualificação: processo de aprendizagem baseada em ações de educação formal por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

Cabe destacar que, no que se refere à estrutura especificamente do Plano de Carreira dos Cargos do IFRO, esta é dividida em cinco classes de A a D, classificadas a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Cada uma das classes divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV). Há também 16 níveis para progressão por mérito profissional, ligada à avaliação de desempenho. Os servidores podem progredir, dentro de uma classe, os quatro níveis, mas não podem ascender de uma classe para a outra. O servidor que ingressar na classe C, por exemplo, não tem a opção de passar para a D. Ele pode apenas progredir de um nível para o outro dentro da classe C. Atualmente as classes A e B estão extintas, permanecendo no quadro os servidores que já haviam ingressado nestas classes não podendo, portanto, ser realizado concurso para novos ingressos nestas classes.

De tudo o que foi exposto em legislação, esta não menciona importante elemento para toda a estrutura de trabalho do servidor, desde o nível de qualificação e capacitação até seu efetivo desempenho, a motivação.

2.5 Motivação

A palavra motivação deriva da palavra latina *motivus*, que significa aquilo que movimenta, que faz andar (Maximiano, 2006). De acordo com Chiavenato (1999), motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Já Robbins (2009, p. 132) define motivação “como um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” e Marras (2000, p. 34) afirma que “a motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação”. Em síntese, a motivação diz respeito ao fato gerador do comportamento humano. Abaixo, serão relacionadas as principais teorias motivacionais utilizadas como referencial do presente trabalho.

Segundo Robbins (2009), as primeiras teorias de motivação, dentre elas a Teoria da Hierarquia das Necessidades e a Teoria dos Dois Fatores, foram formuladas na década de 50 e atualmente são questionadas em termos de validade, mas constituem o fundamento das teorias contemporâneas, que possuem um grau razoável de documentação de suporte válido. As teorias contemporâneas, como a Teoria da Expectativa, são assim chamadas, não porque tenham sido desenvolvidas recentemente, mas porque representam o atual estágio de conhecimento a respeito da motivação dos trabalhadores.

- A Teoria da Hierarquia das Necessidades

A hierarquia de Abraham Maslow é um dos modelos mais divulgados no estudo da ciência do comportamento humano. Segundo o autor, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades. São elas: 1. Fisiológica: incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica; 2. Segurança: incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade da pessoa; 3. Social: incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolvem a necessidade de amor, integração e relacionamento humano; 4. Estima: inclui fatores internos de estima, como auto-respeito, autonomia, senso de competência, e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração; 5. Auto-realização: é a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar aptidões e capacidades potenciais. Em Chiavenato (2003), essa hierarquia pode ser visualizada como uma pirâmide, onde na

base se encontram as necessidades mais baixas, e no topo as necessidades mais elevadas, conforme a figura a seguir.

Figura 4 – Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Disponível em <http://estrategiaemercado.blogspot.com/2011/06/hierarquia-de-necessidades-de-maslow-o.html>.

A diferenciação entre as necessidades parte da premissa de que as primárias são satisfeitas externamente, isto é, através da remuneração, contratos de trabalho, condições de trabalho, etc. E as necessidades secundárias são satisfeitas internamente, ou seja, dentro de cada um individualmente.

- Teoria dos dois fatores

Frederick Herzberg deu a sua contribuição para o estudo da motivação através da publicação da Teoria dos Dois Fatores, através da qual chega à conclusão de que os fatores que estão envolvidos na produção de satisfação e motivação são autônomos em relação aos que geram insatisfação. Dessa forma, ele concluiu que o antônimo de satisfação não é insatisfação, como se previa, mas sim ausência de satisfação, e o mesmo vale para a insatisfação cujo antônimo é ausência de insatisfação (Faller, 2004). Assim, ele dividiu e classificou esses fatores em higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos são os fatores extrínsecos ao trabalho, ou seja, o ambiente de trabalho em si, e estariam relacionados com a presença ou ausência de insatisfação. Envolvem salários, diretrizes, e políticas da

organização, segurança no emprego e as relações com os demais indivíduos que formam a organização. Herzberg inferiu em seus estudos que quando os fatores higiênicos estão ótimos não há uma elevação significativa da satisfação, mas esses fatores funcionam como um elemento preventivo da insatisfação (Furtado, 2004). Já os fatores motivacionais, segundo Furtado (2004, p. 34), “estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa”. Ou seja, são os fatores intrínsecos ao trabalho, envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização e, dependem das tarefas que o indivíduo realiza no trabalho.

A análise desta teoria coincide com a análise da teoria da hierarquia das necessidades, pois apesar de ênfases distintas, ambas concluem que a realização é o fator mais importante da motivação.

- Teoria da Expectativa

Victor Vroom, em 1964, apresentou a Teoria da Expectativa, que sugere que a motivação depende das expectativas dos indivíduos em relação à sua capacidade de realizar tarefas e receber recompensas desejadas. Para Chiavenato (2006), “a teoria de Vroom está mais dentro da linha atualmente aceita pelos psicólogos e sociólogos contemporâneos”. A teoria está baseada no relacionamento entre o esforço do indivíduo, o desempenho e o desejo dos resultados associados com o alto desempenho. Ou seja, para Vroom, as pessoas são vistas como seres individuais com vontades e desejos diferentes em relação ao trabalho, tomando decisões de acordo com o que mais lhe cabem no momento. O nível de produtividade de cada indivíduo depende de três forças básicas: expectativas, que são os objetivos individuais, podendo incluir dinheiro, segurança no cargo, reconhecimento, entre outros; recompensas, que é a relação percebida entre produtividade e alcance dos objetivos individuais e as relações entre expectativas e recompensas, que é a capacidade percebida de aumentar a produtividade para satisfazer suas expectativas com as recompensas (Vroom, 2000).

Diante do exposto, no presente estudo, a motivação será entendida como um processo que conduz escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo e deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados.

A seguir será apresentada a estrutura da metodologia da pesquisa, que embasará a coleta de dados e que se propõe a relacionar a motivação do servidor ao seu processo de capacitação, qualificação e, por fim, ao seu efetivo desempenho.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3. Metodologia

Ao longo da pesquisa combinamos metodologias qualitativas e quantitativas, tendo sido aplicado um questionário além da pesquisa bibliográfica e documental. Esta seção do trabalho dedicou-se a escrever as estratégias metodológicas adotadas na pesquisa empírica, caracterizando: o tipo de pesquisa; a seleção dos participantes; o instrumento e os procedimentos para a coleta de dados; e as análises a que serão submetidos os dados coletados.

3.1 A estrutura do questionário

Para realizar a o estudo com os servidores Técnicos e docentes do IFRO, houve a necessidade de submeter o questionário para avaliação do Comitê de ética em pesquisa do IFRO, o qual aprovou a aplicação do questionário aos servidores Técnico-Administrativos em Educação e Professores EBTB do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO/Reitoria e seus 9 (nove) *Campi*, sendo eles: Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, Vilhena e 1(um) *Campus* Avançado São Miguel do Guaporé. Conforme Parecer consubstanciado do CEP nº 4.303.283 (Anexo I).

O questionário foi elaborado no Google Forms, com questões fechadas, para facilitar respostas rápidas, contendo a identificação do pesquisador, título da pesquisa, objetivos, riscos, mitigação e benefícios associados à participação na pesquisa, de modo que fique claro aos servidores as principais características do trabalho científico.

Os servidores receberam um e-mail com o questionário aplicado no Google Forms e enviado nos e-mail institucional aos 1.221(um mil duzentos e vinte e um) servidores técnicos e docentes, o número de servidores foi obtido por meio de consulta ao SUAP, assim como a relação de e-mail dos servidores.

Os participantes da desse estudo foram abordados por e-mail institucional, com apresentação do link para acesso ao TCLE tomando ciência dos riscos e benefícios da sua contribuição quanto ao questionário. Ao clicar no ícone concordando em participar da pesquisa, o participante recebeu automaticamente uma via do termo no e-mail dele e pode seguir respondendo se estava de acordo. Caso o participante tenha decidido por não participar, o questionário foi fechado e não conseguiu ir adiante.

No corpo do e-mail, antes de clicar no link e iniciar o questionário, uma mensagem para motivar os participantes a contribuir com a sua colaboração voluntária (Anexo I).

O questionário com as questões fechadas segue como modelo em anexo (Anexo I).

A revisão de literatura permitiu elaborar o questionário de maneira a alcançar as respostas para a questão da pesquisa: Quais os impactos nos programas de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional no IFRO?

Para medir a motivação e o desempenho dos servidores de uma instituição de ensino foi utilizado os modelos de questionários da escala de motivação no trabalho que é composta de 23 perguntas, que foi construída a partir das Escala Adaptada de Mbinda, P. M., Blaauw, D., Gilson, L., & English, M. (2009). Os resultados motivacionais são vistos como os resultados líquidos da interação entre os componentes "posso fazer" e "vou fazer" da motivação e um dos focos deste estudo e a escala de Mutereko, S., & Ruffin, F. (2018), para medir o desempenho com 6 perguntas.

O questionário aplicado, inicia-se com a coleta de informações quanto aos dados sóciodemográficos dos entrevistados: idade, gênero, cargo que ocupa, ocupante de FG/CD, sendo estes dados de grande relevância para a pesquisa.

3.2 Adaptação do questionário

A realização de um pré-teste foi de grande importância por que é provável que não se consiga calcular todos os problemas e/ou dúvidas que podem surgir durante a aplicação do questionário. Sem o pré-teste, pode haver grande perda de tempo e credibilidade caso se constate algum problema grave com o questionário já na fase de aplicação. Nesse caso o questionário terá que ser refeito e estarão perdidas todas as informações já colhidas.

Sobre a versão preliminar, vejamos o que explicam alguns autores abaixo:

Goode e Hatt (1972), afirmam que nenhuma quantidade de pensamento, não importa quão lógica seja a mente e brilhante a compreensão, pode substituir uma cuidadosa verificação empírica. Nota-se a importância em se saber como o instrumento de coleta de dados se comporta adaptando-se a realidade dos entrevistados

Segundo Mattar (1994), discorre que os pré-testes podem ser realizados inclusive nos primeiros estágios, quando o instrumento ainda está em desenvolvimento, quando o próprio pesquisador pode realizá-lo, através de entrevista pessoal. O pré-teste é, segundo Good e Hatt (1972), um ensaio geral. Cada parte do procedimento deve ser projetada e implementada exatamente como o será na hora efetiva da coleta de dados. O questionário deve ser

apresentado na forma final e a amostra deve ser obtida segundo o mesmo plano que gerará a amostra final.

Após estruturado o questionário, um pré-teste foi aplicado a 10(dez) servidores do IFRO que fazem parte da Instituição com conhecimento sobre o tema da dissertação, com o intuito de confirmar a objetividade do questionário. A seleção dos servidores para a validação do questionário deu-se em função do tempo de serviço e domínio do assunto em questão.

As sugestões dos servidores foram aplicadas ao questionário, possibilitando uma melhor compreensão para a apresentação do inquerito aos servidores técnicos e docentes do IFRO.

Foi possível observar que, no questionário composto de sete partes os participantes do pré-teste levaram de 8 a 10 minutos para respondê-lo.

3.3 Público Alvo

O público desta investigação foram os servidores Técnicos e docentes do IFRO que, a partir de sua admissão na instituição realizam capacitação e qualificação. E, para garantir a coleta de dados foi enviado o questionário através do *google forms* nos e-mails institucionais aos 1.221(mil duzentos e vinte e um) servidores, cuja relação de e-mails foi obtido através do SUAP.

O envio dos questionários da investigação foi distribuído entre os servidores 567 (quinhentos e sessenta e sete) Técnico-Administrativos em Educação e 654 (seiscentos e cinquenta e quatro) Professores EBTT do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO/Reitoria e seus 09 (nove) *Campi*, sendo eles: Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jarú, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, Vilhena e 01(um) *Campus* Avançado São Miguel do Guaporé.

Tabela 1- Distribuição do questionário entre os servidores

Método	Campus	Número de servidores por unidades
	Reitoria	115 Técnicos
		12 Docentes
		47 Técnicos

Questionário	Porto Velho Zona Norte	49 Docentes
	Porto Velho Calama	75 Técnicos
		121 Docentes
	Ariquemes	60 Técnicos
		65 Docentes
	Jaru	16 Técnicos
		29 Docentes
	Cacoal	57 Técnicos
		66 Docentes
	Ji-Paraná	54 Técnicos
		73 Docentes
	Vilhena	48 Técnicos
		65 Docentes
	Colorado do Oeste	85 Técnicos
		85 Docentes
	São Miguel do Guaporé	05 Técnicos
		05 Docentes
	Guajará Mirim	21 Técnicos
		50 Docentes
Total de Servidores:		1.221

Fonte: Construção da autora

Os participantes da pesquisa receberam por e-mail o questionário, juntamente com o TCLE de participação em pesquisa, com solicitação para que o participante fizesse a leitura deste antes e confirmar marcando a resposta “Sim” ou “Não” como aceite para responder o questionário.

Os riscos identificados para o participante voluntário desta pesquisa são: cansaço, ou perda de tempo ao responder o questionário, não havendo riscos à sua saúde. Como se trata de pesquisa realizada de forma on-line, para mitigar os riscos acima descritos, ao mínimo sinal de cansaço o participante voluntário poderá parar o preenchimento da pesquisa, descansar e retornar o preenchimento a qualquer tempo. Para evitar a perda demasiada de tempo, serão necessários apenas 8 minutos para responder toda a pesquisa.

A participação na pesquisa trará benefícios a instituição, uma vez que a pesquisa é de grande relevância para que os resultados possam contribuir significativamente com o desenvolvimento da instituição, o qual refletirá diretamente nas capacitações/qualificações que os participantes voluntários desenvolveram.

3.4 Coleta e Análise dos dados

O questionário foi elaborado com o propósito de se conhecer a motivação e desempenho pós-capacitação dos servidores do IFRO e é, composto por 23 perguntas que foram adaptadas a partir das Escala de Mbinda, Blaauw, Gilson, & English, (2009). Os resultados são vistos como os resultados líquidos da interação entre os componentes "posso fazer" e "vou fazer" da motivação e um dos focos deste estudo. Esta abordagem vê a motivação do trabalhador como o resultado da interação de indivíduos e organizações, ao invés de um atributo de qualquer um deles sozinho - desempenho na instituição após as capacitações realizadas, com 6 perguntas sobre o desempenho do servidor.

Foi utilizada a escala de Mutereko, & Ruffin, (2018) e, na escala apresentada sobre o desempenho, as respostas foram dadas em escala Likert com uma pontuação de 1 a 5. Uma pontuação de 1 representou a afirmação "discordo totalmente" para perguntas formuladas positivamente, enquanto as perguntas negativas foram codificadas na direção oposta, de modo que uma pontuação de 5 representa "concordo totalmente", com cinco itens: discordo totalmente, corresponderá a 1 ponto, discordo a 2 pontos, nem concordo e nem discordo, corresponde a 3 pontos; concordo, corresponde a 4 pontos; e concordo totalmente, corresponde a 5 pontos. O questionário foi adaptado à realidade da instituição pela própria

investigadora com perguntas fechadas, cujo resultado pretende identificar a maior ou menor relação dos fatores identificados neste estudo quanto aos elementos vinculados aos servidores, utilizando-se para isso de métodos de estatística descritiva e análise fatorial exploratória para referir à investigação da dissertação.

A coleta de dados ocorreu no período de 09/10/2020 a 30/11/2020 e foi realizada por meio de questionário *Google forms* e enviado para o e-mail institucional dos servidores técnicos e docentes do IFRO que realizaram capacitação e qualificação nos períodos de 2017 a 2019.

Levando em conta que no ano de 2020 as atividades da instituição tanto para os técnicos como os docentes passaram a ser realizadas em *home office* foi difícil conseguir com que os servidores respondessem ao questionário. Por diversas vezes, pedia a contribuição voluntária de cada um para responder ao questionário insistindo em enviar e-mail institucional já que, como eram respondido de forma anônima, não era possível saber quem já havia respondido.

Alguns até alegavam a sobrecarga de trabalho, dizendo que não tinham tempo de responder ou que estavam em capacitação EAD e, muitas vezes, em reuniões web, situação que passou a ser constante, com o trabalho *home office*.

A distribuição do questionário por e-mail foi feita gradualmente, agrupando os destinatários por função, de modo a acompanhar o número de pessoas que respondiam. Notou-se que os docentes do IFRO demoram mais tempo a abrir o e-mail institucional, do que os destinatários que tem funções técnicas. Esta situação não é de estranhar já que, os servidores técnicos, estão desenvolvendo suas atividades administrativas normalmente e possui um aplicativo chamado GoogleHangouts que está instalado nos computadores da Reitoria e dos Campi e são usados para comunicação dos servidores da administração pública federal.

De acordo com o número de servidores, foi possível atingir um número de participantes (n=323), sendo 152 homens e 171 mulheres, com idades compreendidas entre 20 a 69 anos em relação à amostra necessária para conferir confiabilidade à pesquisa.

Tabela 1 - Idade dos servidores que responderam ao questionário

Idade			
		Frequência	Percentual
Validade	20 - 29 anos	39	11,9
	30 - 39 anos	175	53,4
	40 - 49 anos	75	22,9
	50 - 59 anos	29	8,8
	60 - 69 anos	7	2,1
	Total	325	99,1
Total		328	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 2 - Gênero dos servidores que responderam ao questionário

Gênero			
		Frequência	Percentual
Válido	Homem	152	46,3
	Mulher	171	52,1
	Total	323	98,5
Ausente no sistema		5	1,5
Total		328	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à análise de elementos, esta consistiu em transformar em números os dados que foram coletados. Desta forma, a análise estatística das respostas foi realizada através dos recursos software Microsoft Excel, bem como com o auxílio do próprio *Google Forms*, o qual disponibiliza dados estatísticos e gráficos das respostas ao questionário aplicado.

A análise será exemplificada através do software SPSS 27. A análise fatorial é uma técnica de interdependência, cujo propósito principal é definir a estrutura inerente entre as variáveis na análise. As técnicas podem ser univariadas, que se limita a uma única variável, ou multivariadas, tendo dezenas, centenas e até milhares de variáveis.

E como descrever e representar todas essas variáveis? Tornando as variáveis correlacionadas, o pesquisador precisa de passagem para gerenciar essas variáveis – agrupando variáveis altamente correlacionadas, rotulando ou nomeando os grupos, e quiçá até mesmo indicar uma nova medida composta que possa representar cada grupo de variáveis (Hair et al., 2009).

Antigamente, eram necessárias semanas de trabalho para se fazer uma análise fatorial, porém hoje, com a computação moderna, a análise se tornou bem mais simples, sendo que pacotes estatísticos como Excel e IBM SPSS realizam a parte mecânica da análise fatorial quase sem esforço do pesquisador. A tarefa que cabe ao pesquisador, portanto, é a compreensão do que está sendo feito e a adequada interpretação, sendo o intuito desta demonstrar através de uma breve estilização da teoria e de um exemplo prático como se dá o processo de realizar uma análise fatorial.

A análise fatorial exploratória (AFE) tem sido um dos procedimentos estatísticos mais comumente utilizados no desenvolvimento, avaliação e refinamento de instrumentos motivacionais. Define-se AFE como um conjunto de técnicas multivariadas que tem como objetivo encontrar a estrutura subjacente em uma matriz de dados e determinar o número e a natureza das variáveis latentes (fatores) que melhor representam um conjunto de variáveis observadas (Brown, 2006). Ao analisar a estrutura das inter-relações de um determinado número de variáveis observadas, a AFE define os fatores que melhor explicam a sua covariância (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005). As variáveis observadas “pertencem a um mesmo fator quando, e se, elas partilham uma variância em comum (são influenciadas pelo mesmo construto subjacente)” (Brown, 2006). Assim, um fator é uma variável latente (por exemplo: a autoestima) que influencia mais de uma variável observada (por exemplo, estou satisfeito comigo; tenho boas qualidades; sou uma pessoa de valor), representando, assim, a covariância entre elas.

A AFE é geralmente conduzida quando: 1) o pesquisador não possui uma teoria prévia subjacente ou evidências empíricas suficientes que explicitem como os itens de determinado instrumento devem ser agrupados e avaliados; ou 2) quando o pesquisador quer confirmar ou refutar a estrutura fatorial de determinado instrumento (Brown, 2006). Durante a realização de AFEs, diversas decisões precisam ser tomadas a fim de se obter uma estrutura fatorial adequada (Costello & Osborne, 2005). Uma vez que os resultados obtidos nas AFEs dependem, em grande medida, das decisões tomadas pelo pesquisador, a técnica possui um

alto potencial de produzir resultados errôneos e/ou não confiáveis (Patil, Singh, Mishra & Donovan, 2008).

Assim, todas as decisões tomadas durante a realização de uma AFE devem ser pautadas em critérios teóricos e metodológicos claros, buscando-se a obtenção de modelos fatoriais adequados, como será apresentado a seguir.

CAPÍTULO IV- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os dados referentes às características da amostra e a análise gráfica que deles pode-se inferir. Ao fim do capítulo, esta seção se propõe a discutir e analisar comparativamente os dados coletados.

4.1 Características sócio-demográficas da Amostra

O questionário continha seis perguntas sobre os dados sociodemográficos, os quais têm por objetivo caracterizar a amostra, como se pode ver na tabela abaixo:

Tabela 3- Dados Sociodemográficos

Variáveis	Número de participantes da investigação	%
Gênero		
Feminino	171	52,9%
Masculino	152	47,1%
Prefiro não responder	0	0,0%
Total		100%
Idade		
20-29 anos	39	12,5%
30-39 anos	170	54,3%
40-49 anos	69	22%
50-59 anos	28	8,9%
60-69 anos	7	2,2%
Total		100%
Função		
Técnico em Administração	187	59,7%
Docentes	126	40,3%
Total		100%
Tempo de Serviço no IFRO		
Até 05 anos	115	36,7%
De 06 à 10 anos	165	52,7%
De 11 à 15 anos	22	7%
Acima de 15 anos	11	3,5%
Total		100%
Ocupante de Função Gratificada(FG) ou Cargo de Direção (CD)		

Sim	105	33,7%
Não	207	66,3%
Total		100%
Tempo de FG/CD		
Até 05 anos	80	76,2%
De 06 à 10 anos	23	21,9%
De 11 à 15 anos	0	0,0%
Acima de 15 anos	02	1,9%
Total		100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando as informações da tabela acima, a amostra tem um percentual maior de participantes do sexo feminino, totalizando 171 servidoras (52,9%) e 152 servidores do sexo masculino (47,1%).

Conforme os servidores foram respondendo ao questionário sobre a idade, observou-se que o Instituto tem a faixa etária de público jovem, com a maioria entre 30-39, com 170 servidores (54,3%); seguido de 40-49 anos, com 69 servidores (22%); 20-29 anos, com 39 servidores (12,5%); 50-59 anos, com 28 servidores e, por último, entre 60-69 anos, somente 7 servidores (2,2%).

No IFRO labora com duas classes de servidores: 567 Técnicos-Administrativos em Educação e 654 Professores EBTT. Destes, responderam o questionário 187 (59,7%) técnicos em administração, com 126 (40,3%) docentes.

Quanto ao Tempo de Serviço na Instituição, a maioria dos participantes possui de 06 a 10 anos, totalizando um número de 165 (52,7%); seguido de até 05 anos de instituição, 115 (36,7%) participantes e de 11 a 15 anos, 22 (7%) participantes e, por último, acima de 15 anos na instituição, com 11 (3,5%) participantes.

As distribuições dos cargos gerenciais são através cargos de direção (CDs), funções gratificadas (FG) e são ocupadas apenas por servidores públicos federais, conforme dispõe a lei 12.772/2012, sendo a nomeação ou designação indicada pela chefia geral e aprovada pelo Reitor.

Para os cargos de Reitor e Diretor Geral de campus, ocorre processo de consulta à comunidade acadêmica atribuindo-se o peso de $\frac{1}{3}$ (um terço) para a manifestação do corpo docente, de $\frac{1}{3}$ (um terço) para a manifestação dos servidores técnicos-administrativos e de $\frac{1}{3}$ (um terço) para a manifestação do corpo discente, para um mandato de 4 anos, nos termos da Lei 11.892, de 29/12/2008.

Conforme relatório de gestão de 2019, os cargos de CD tinham 66 nomeações e FG 150 nomeações. Segundo o questionário, um número que possuem cargos e de 105 (33,7%) participantes e 207(66,3%) não possuem cargo.

E em seguida, o Tempo de FG e CD até 05 anos 80(76,2%) participantes; de 06 a 10 anos 23(21,9%) participante; de 11 a 15 anos, 0,0, não houve resposta e, por fim, acima de 15 anos, somente 02(1,9%) participantes.

Em resumo, infere-se que os voluntários participantes dessa pesquisa são compostos por Técnicos em Administração, com 187 participantes, representados pelo sexo feminino, pela faixa etária entre 30 e 39 anos e com tempo de serviço na Instituição de 06 a 10 anos, tempo suficiente para realizarem várias capacitações no IFRO.

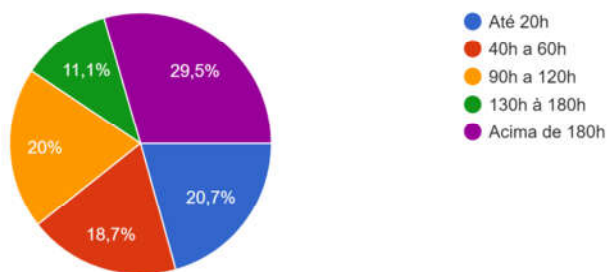
Na seção seguinte, será realizada a análise gráfica de tais dados.

4.2 Percurso de capacitação dos respondentes

Um segundo grupo de questões foi colocado no questionário para caracterizar o percurso dos respondentes relativamente ao programa de capacitação institucional no período de 2017 à 2019, em particular o tempo dispensado e o financiamento/custeio do programa individual seguinte.

Tabela 4 -Horas e custos com a capacitação

Horas dedicadas para ações de capacitação que enquadram os cursos de curta duração, encontros, seminários, oficinas e workshop (período de 01/01/2017 a 31/12/2019)
305 respostas

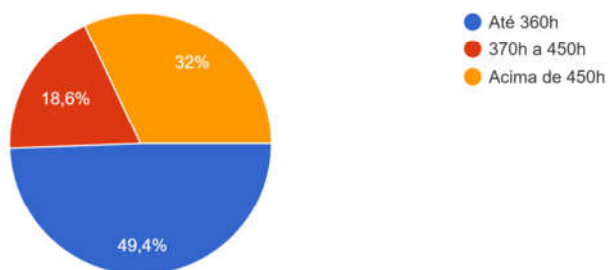


Fonte: Elaborado pela autora.

Os servidores Técnicos e Docentes foram questionados sobre o número de horas dedicadas para ações de capacitação que englobam os cursos de curta duração, encontros, seminários, oficinas e workshop nos períodos de 01/01/2017 a 31/12/2019. Uma maioria de 90(29,5%) voluntários respondeu que dedicaram a capacitar-se acima de 180h; e que 63(20,7%) servidores dedicaram a cursos de capacitação até 20h; 61(20%) servidores dedicaram de 90h a 120h; e 57(18,7%) servidores dedicam horas para capacitação e um pequeno grupo de 34(11,1%) servidores com a carga horária de 130h a 180h,

Tabela 5–Horas e custos com qualificação

Horas dedicadas para ações de qualificação, que englobam as pós-graduações lato sensu, que são as especializações e as stricto sensu, isto é, ... e doutorados. (Período de 01/01/2017 à 31/12/2019)
253 respostas



Fonte: Elaborado pela autora.

Os servidores técnicos e docentes foram questionados sobre as horas dedicadas para ações de qualificação, que englobam as pós-graduações lato sensu, que são as especializações e as *strictu sensu*, isto é, mestrados e doutorados nos períodos de 01/01/2017 à 31/12/2019. Uma maioria de 125(49,4%) respondeu que dedicaram a capacitação a carga horária de até 360h; 81(32%) servidores dedicaram a capacitação acima de 450h e uma minoria de 47(18,6%) servidores dedicaram a capacitação a carga horária de 370 à 450h. Observa-se que existe um grande número de servidores com mestrados e doutorados.

Tabela 6 – Custeio da capacitação/qualificação

Custeio da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03 anos, ofertada pelo IFRO. (Período de 01/01/2017 a 31/12/2019)

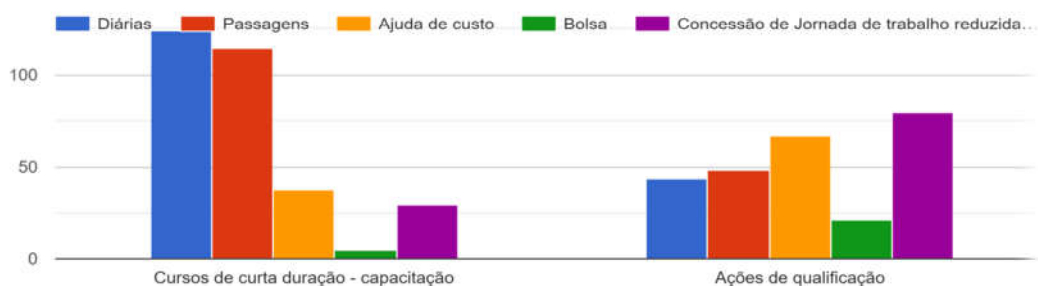


Fonte: Elaborado pela autora.

Os participantes do estudo foram questionados se receberam algum custeio para realizar capacitação/qualificação nos últimos 03 anos, ofertada pelo IFRO nos Períodos de 01/01/2017 a 31/12/2019, uns 136 servidores técnicos e docentes responderam que realizaram cursos de curta duração sem ônus para o IFRO e 138 servidores realizaram cursos de curta duração com ônus (esses ônus referem-se a diárias, pagamentos de cursos e outros). Para o custeio a ações de qualificação, um número menor de 107 servidores realizou cursos de pós-graduações lato sensu, que são as especializações e as strictu sensu, isto é, mestrados e doutorados sem ônus para a instituição e a maioria de 141 servidores responderam que realizaram ações de qualificação com ônus para a instituição, isso quer dizer que os servidores receberam ajuda de custo, pagamento de bolsas ou concessão de jornada de trabalho reduzida.

Tabela 7– Formas de custeio da capacitação/qualificação

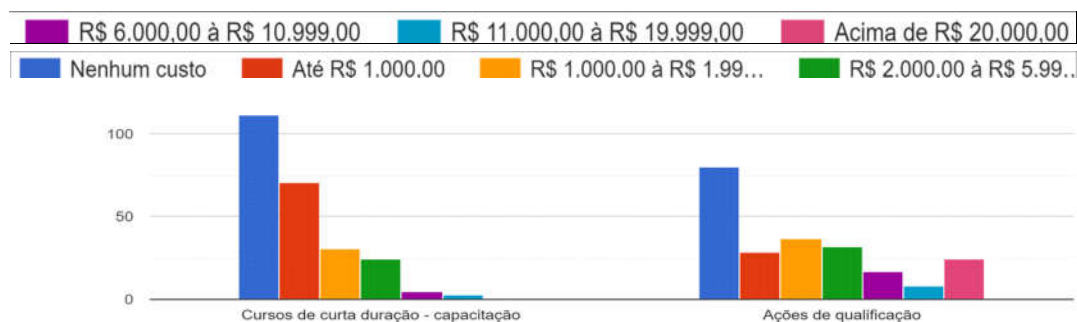
Forma de custeio da capacitação / qualificação realizada nos últimos 03 anos, ofertada pelo IFRO.
(Período de 01/01/2017 a 31/12/2019)



Fonte: Elaborado pela autora.

Os servidores foram questionados sobre a forma de custeio da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03 anos, ofertada pelo IFRO, nos períodos de 01/01/2017 a 31/12/2019. Para os cursos de curta duração-capacitação 124 servidores responderam que receberam diárias; 144 receberam passagens; 37 receberam ajuda de custo; 05 servidores receberam pagamento de bolsa (aqui está englobado o PIQ) e 29 servidores com a concessão de jornada de trabalho reduzida ou afastamento integral. Dando continuidade às formas de custeio para ações de qualificação, 43 servidores receberam diárias; 48 servidores receberam passagens; 67 servidores receberam ajuda de custo, 21 servidores receberam pagamento de bolsa e um número maior de 79 servidores optaram pela concessão de jornada de trabalho reduzida ou afastamento integral.

Tabela 8 - Custo da capacitação / qualificação realizada nos últimos 03 anos, custeada por mim.



Fonte: Elaborado pela autora.

Os entrevistados foram questionados sobre a forma de custeio da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03 anos, custeada por mim nos períodos de 01/01/2017 à 31/12/2019.

Para os cursos de curta duração-capacitação 113 servidores responderam que não tiveram custo; 71 tiveram custo até R\$ 1.000,00; 31 servidores custearam de R\$ 1.000,00 à 1.999,00; 24 servidores custearam cursos entre R\$ 2.000,00 à R\$ 5.999,00; 05 servidores custearam entre R\$ 6.000,00 à R\$ 10.999,00 e somente 03 servidores custearam cursos entre R\$ 11.000,00 à R\$ 19.999,00. Dando continuidade às formas de custeio para ações de qualificação, 80 servidores relataram que não custearam nenhum curso; 29 servidores custearam cursos até R\$ 1.000,00; 37 servidores custearam entre R\$ 1.000,00 à R\$ 1.999,00, e 32 servidores custearam entre R\$ 2.000,00 à R\$ 5.999,00; 17 servidores custearam entre R\$ 6.000,00 à R\$ 10.999,00; 08 servidores custearam o valor de R\$ 11.000,00 à R\$ 19.999,00 e 24 servidores tiveram um custo acima de R\$ 20.000,00.

4.3 Motivação para trabalhar

Foi aplicado um questionário de Escala Adaptada de Mbindyo, P. M., Blaauw, D., Gilson, L., & English, M. (2009) para aferir a motivação dos trabalhadores técnicos Administrativos e Docentes do IFRO. A base de dados geral encontra-se na Tabela 10, a seguir.

Tabela 9 - Motivação homens e mulheres

TOTAL: HOMENS + MULHERES					
Estatísticas descritivas					
Perguntas	N	Mínimo	Máximo	Média	Padrão desvio
4. Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitação/qualificação.	323	1,00	5,00	2,3282	1,10787
13. Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.	324	1,00	5,00	2,6142	1,13865
16. Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela Instituição mesmo sendo cursos repetidos.	322	1,00	5,00	2,7888	1,04067
12. Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação.	324	1,00	5,00	2,9321	1,14641
17. Sinto-me motivado em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.	325	1,00	5,00	3,1723	1,01888
20.As ações de capacitação (In company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.	323	1,00	5,00	3,2415	1,04133
14. Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área	323	1,00	5,00	3,4334	1,18390

08. Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.	324	1,00	5,00	3,4475	1,07044
15. Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação	324	1,00	5,00	3,4475	0,96391
01 Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.	323	1,00	5,00	3,4613	1,01887
07. Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho.	324	1,00	5,00	3,5309	1,00570
23. Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação.	324	1,00	5,00	3,5648	0,98540
19. Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações.	324	1,00	5,00	3,5926	1,08211
06. As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.	324	1,00	5,00	3,6235	1,01393
10. Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.	323	1,00	5,00	3,7183	0,99590
09. Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho.	322	1,00	5,00	3,7826	1,01205
18. Os Editais de afastamento são uma motivação para os servidores se qualificarem.	323	1,00	5,00	3,8204	1,03897
05. Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a satisfação e o salário.	324	1,00	5,00	3,8457	1,07934
3. A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações.	324	1,00	5,00	3,8981	0,96637
11. O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional.	322	1,00	5,00	3,9596	0,88334
22. A progressão por capacitação é uma motivação que te levar a realiza-las	324	1,00	5,00	3,9784	0,82313
12. Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação	323	1,00	5,00	4,0279	0,91358
21 Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.	325	1,00	5,00	4,0308	0,82719

Fonte: Elaborado pela autora.

A motivação dos trabalhadores dos gêneros masculinos e feminino é formada por uma escala Likert ([Tabela 1](#)), cujas alternativas são: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem discordo; 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente. Com a média das cinco questões menos comentadas e cinco questões mais comentadas. As respostas individuais foram examinadas por meio de distribuição de frequência, pontuações médias e medianas e examinando se a direção da resposta foi à esperada e consistente com as repostas dentro e entre os construtos. Foi utilizado Excel SPSS 27 e calculado o nível de confiabilidade (Alpha de Cronbach).

As cinco questões de motivação (Tabela 1), colocadas aos servidores dos gêneros masculino e feminino do IFRO, menos pontuadas foram: [4, 13, 16, 12,17] a citar:

Questão 4 - falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitação/qualificação. Obteve uma média de pontuação de 2,3282 o que significa que os servidores discordam que lhes faltam motivação para aplicarem o que aprenderam na capacitação.

Questão 13 - a questão descreve que os profissionais concordam que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei, a média de pontuação foi de 2,6142 o que significa que os inquiridos discordam que sente motivado em buscar capacitações para alcançar os incentivos.

Questão 16 - já nesta questão de motivação, que enuncia que se sente motivado a fazer a capacitação oferecida pela Instituição mesmo sendo cursos repetidos, a média de pontuação foi de 2,7888 o que significa que sugere que os inquiridos não se sentem motivados e discordam em realizar cursos repetidos oferecidos pela instituição.

Questão 12 - nesta questão os profissionais relatam ter orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação, a média apresentada foi de 2,9321 o que retrata que os inquiridos não tem orgulho só pelos cursos oferecidos e sim por trabalhar na instituição.

Questão 17 - E, por fim, a última questão menos pontuada relata a motivação em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ, a média respondidas pelo inquiridos foi de 3,1723 o que significa que nem concordam e nem discordam pelo motivo de fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, somente por proporcionar cursos com direito a pagamento de bolsas.

Em relação às cinco questões na (Tabela 1) mais pontuadas, entre homens e mulheres, estão as questões [3,11,22,12,21]:

Questão 3 - em relação a permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitação a média encontrada foi de 3,8981 o que significa que os inquiridos nem concordam e nem discordam que a permanência deles na instituição e motivo para buscar capacitação

Questão 11 - a questão que relata que a instituição motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional, a média comentada foi de 3,9596, o que significa que os servidores nem concordam e nem discordam que o IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento pessoal.

Questão 22 - nessa questão a progressão por capacitação é uma motivação que te leva a realizá-la, os inquiridos responderam e a média é de 3,9784 o que significa que nem concordam e nem discordam que a progressão é uma motivação para realizar capacitação.

Questão 12 - a questão onde os profissionais descrevem que têm orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação a média comentada encontrada foi de 4,0279 o que significa que os inquiridos concordam que tem orgulho em trabalhar no IFRO

pelas ações de capacitação.

Questão 21 - E, por último, a questão que descreve que os servidores se sentem satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos a média mais comentada é de 4,0308 significando que os inquiridos responderam que concordam e se sentem satisfeito em buscar capacitação para obter conhecimentos.

4.4 Motivação dos trabalhadores por gênero masculino

Para medir a motivação dos trabalhadores foi formada por uma escala Likert, na qual as alternativas são: 1 – Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo, nem discordo; 4 – Concordo e 5 – Concordo totalmente com a média das cinco questões menos comentadas e cinco questões mais comentadas.

Acerca da motivação dos servidores do gênero masculino, isoladamente, apresenta-se a tabela a seguir.

Tabela 10- Motivação de servidores do gênero masculino

SÓ HOMENS					
Estatísticas descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Padrão desvio
4. Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitações/qualificações	150	1,00	5,00	2,2267	1,03071
13. Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.	151	1,00	5,00	2,6358	1,16895
16. Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela instituição mesmo sendo cursos repetidos.	151	1,00	5,00	2,8477	0,98487
2. Realizo as capacitações/qualificações visando o financeiro.	151	1,00	5,00	2,9272	1,15527
17. Sinto-me motivados em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.	152	1,00	5,00	3,2105	1,01402
20. As ações de capacitação (In company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.	151	1,00	5,00	3,3775	1,00493
14. Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área.	151	1,00	5,00	3,3841	1,20477
08. Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.	151	1,00	5,00	3,4172	1,02864
15. Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação	151	1,00	5,00	3,5033	0,90092
01 Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.	151	1,00	5,00	3,5166	0,95117
19. Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações	152	1,00	5,00	3,5263	1,06695
07. Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho	152	1,00	5,00	3,5263	0,98966
23. Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação	151	1,00	5,00	3,6556	0,93128
06. As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.	151	1,00	5,00	3,6887	1,00787
10. Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.	151	1,00	5,00	3,7881	1,01067
18. Os Editais de afastamento são uma motivação para os	150	1,00	5,00	3,8000	1,06815

servidores se qualificarem					
05. Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a satisfação e o salário.	151	1,00	5,00	3,8146	1,10396
09. Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho	151	1,00	5,00	3,8675	1,00449
3. A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações.	151	1,00	5,00	3,9007	1,00502
22. A progressão por capacitação é uma motivação que te leva a realiza-las	152	1,00	5,00	3,9539	0,89397
11. O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e institucional.	151	1,00	5,00	3,9669	0,89007
21. Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.	152	1,00	5,00	3,9934	0,89514
12. Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitação/qualificação.	150	1,00	5,00	4,0667	0,94597

Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre as questões menos comentadas (Tabela 2), realçam-se as questões [4,13,16,2,17]:

Questão 4 - que apresentou uma, média de 2,2267 os inqueridos responderam que discordam que falta motivação para aplicar o que aprendeu nas capacitações.

Questão 13 - neste fator de motivação, a média comentada é de 2,6358, os inqueridos responderam que discordam que só sentem motivação em buscar capacitação para alcançar incentivos.

Questão 16 - a média mais comentada é de 2,8477, os inqueridos discordam que sentem motivação em fazer capacitações repetidas.

Questão 2 - a média mais comentada é de 2,9272 aonde os inqueridos discordam que realizam capacitação visando o financeiro.

Questão 17 - E, por fim, o motivo com a média menos comentada é de 3,2105, o que significa que os inqueridos nem concordam e nem discordam que sentem motivação para realizar qualificação oferecidas pelo PIQ.

As questões mais comentadas foram [3,22,11,21,12]:

Questão 3 - nessa questão de mais motivação obteve uma média é de 3,9007 o que significa que os inqueridos masculinos nem concordam e nem discordam em relação a permanência na Administração Pública e a motivação a buscar capacitação.

Questão 22 - A média é de 3,9539 o que significa que a classe masculina nem discorda e nem concorda que a progressão por capacitação, não é uma motivação para realiza las.

Questão 11 - Em relação a este motivo, a média é de 3,9669, o que significa que não discordam e nem concordam que a instituição estimula os servidores a buscar seu crescimento pessoal e institucional.

Questão 21 - A média mais comentada é de 3,9934, o que significa que os inqueridos masculinos nem concordam e nem discordam que se sentem satisfeitos em buscar capacitação para obter conhecimentos.

Questão 12 - E, por fim, a média é de 4,0667, ou seja, os respondentes da classe masculina concordam e têm orgulho em trabalhar no IFRO por ter ações de capacitações.

Para medir o desempenho dos trabalhadores foi formada por uma escala Likert, na qual as alternativas são: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem discordo; 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente com a média das cinco questões menos comentadas e cinco questões mais comentadas.

Utilizou-se a escala de Mutereko, S., & Ruffin, F. (2018), no desempenho dos gêneros masculino e gênero feminino.

A seguir, apresenta-se a avaliação de desempenho dos trabalhadores do gênero masculino.

Tabela 11 - Avaliação de Desempenho dos trabalhadores do gênero masculino

Estatísticas descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Padrão desvio
Idade	152	1,00	5,00	2,3750	,89007
Gênero	152	1,00	1,00	1,0000	,00000
DES1	151	1,00	5,00	3,8940	,79290
DES2	152	1,00	5,00	3,9671	,80081
DES3	151	1,00	5,00	3,1722	1,05047
DES4	150	1,00	5,00	3,8333	,88550
DES5	152	1,00	5,00	3,7368	,89692
DES6	151	1,00	5,00	3,2649	,95709

Fonte: Elaborado pela autora.

Acerca do desempenho dos servidores do gênero masculino, apresenta-se os dados a seguir da tabela 12:

Os resultados referentes à maior média e à menor média revelam que os servidores do gênero masculino não concordou e nem discordou.

A maior média para o desempenho 2 com 3,9671 os servidores nem concordaram e nem discordaram que as capacitações diversificadas são importantes para o bom desempenho nas funções.

Relativamente à menor média do desempenho 3, com 3,1722, os servidores nem concordaram e nem discordaram quanto à questão colocada sobre se gostariam de desempenhar função gratificada com maior responsabilidade após as capacitações realizadas.

4.5 Motivação dos trabalhadores por gênero feminino

Na tabela de número 13, apresentamos os resultados das servidoras femininas.

Inferre-se que a motivação dos trabalhadores dos gêneros feminino é formada por uma escala Likert, na qual as alternativas são: 1 – Discordo totalmente; 2 - Discordo, ; 3 – Não concordo, nem discordo ; 4 – Concordo e 5 - Concordo totalmente com a média das cinco questões menos comentadas e cinco questões mais comentadas.

Acerca da motivação das servidoras do gênero feminino, isoladamente, apresentam-se os dados a seguir.

Tabela 123 - Motivação dos servidores do gênero feminino

SÓ MULHERES					
Estatísticas descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Padrão desvio
4. Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitações/qualificações	171	1,00	5,00	2,4269	1,16779
13. Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.	171	1,00	5,00	2,5965	1,10921
16. Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela instituição mesmo sendo cursos repetidos.	169	1,00	5,00	2,7515	1,08442
2. Realizo as capacitações/qualificações visando o financeiro	171	1,00	5,00	2,9240	1,14278
20. As ações de capacitação (In company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.	170	1,00	5,00	3,1235	1,06700
17. Sinto-me motivado em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.	171	1,00	5,00	3,1404	1,03080
15. Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação.	171	1,00	5,00	3,3918	1,01387
01. Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.	170	1,00	5,00	3,4059	1,07416
08. Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.	171	1,00	5,00	3,4561	1,10193
14. Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área.	170	1,00	5,00	3,4706	1,17255
23. Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação	171	1,00	5,00	3,4737	1,02507
07. Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho.	170	1,00	5,00	3,5294	1,02730
06. As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.	171	1,00	5,00	3,5614	1,02356
19. Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações.	170	1,00	5,00	3,6412	1,09629
10. Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.	170	1,00	5,00	3,6471	0,98156
09. Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho.	169	1,00	5,00	3,6982	1,01656

18. Os Editais de afastamento são uma motivação para os servidores se qualificarem.	171	1,00	5,00	3,8480	1,01763
05. Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a satisfação e o salário.	171	1,00	5,00	3,8596	1,05894
3. A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações	171	1,00	5,00	3,8947	0,93338
11. O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e institucional	169	1,00	5,00	3,9527	0,87838
12. Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitação/qualificação.	171	1,00	5,00	3,9883	0,88775
22. A progressão por capacitação é uma motivação que te leva a realiza-las	170	1,00	5,00	4,0000	0,76150
21. Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.	171	1,00	5,00	4,0585	0,76472

Fonte: Elaborado pela autora.

As questões menos comentadas em relação a motivação dos trabalhadores do gênero feminino foram [4,13,16,2,20]:

Questão 4- a média encontrada é de 2,4269 o que significa que a classe feminina discorda que falta motivação para aplicar no trabalho o que aprendeu nas capacitações.

Questão 13- a média é de 2,5965 o que significa que as mulheres discordam que só sentem motivação em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por lei.

Questão 16- obteve uma média comentada e de 2,7515 significando que as mulheres discordam que sentem motivação a fazer a capacitação oferecida pela instituição mesmo que os cursos sejam repetidos.

Questão 2- a média comentada foi de 2,9240 a classe feminina discorda que realiza capacitação visando o financeiro.

Questão 20- E, por fim, a média comentada foi de 3,1235, o que significa que nem concordam e nem discordam que as capacitações in company oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.

As questões mais comentadas entre o gênero feminino (Tabela 12) foram [3,11,12,22,21]:

Questão 3- que relata sobre a permanência da Administração Pública me motiva a buscar capacitação a média é de 3,8947 o que significa que os servidores nem concordam e nem discordam. Já a questão

Questão 11- que diz o IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional a média encontrada foi de 3,9527, que denota que os servidores nem concordam e nem discordam que o IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para o seu crescimento pessoal.

Questão 12- a média é de 3,9883 retratando que os servidores nem concordam e nem discordam que tem orgulho em trabalhar no IFRO pelas ações oferecidas como capacitações/qualificações.

Questão 22- a média é de 4,0000 o que significa que as inqueridas “concordam” que a progressão por capacitação é uma motivação que leva a realizá-las. Já a questão

Questão 21- a média é de 4,0585 o que significa que as inqueridas “concordam” que sentem satisfação em buscar capacitação para obter conhecimento.

A seguir, apresenta-se a avaliação de desempenho dos trabalhadores do gênero feminino.

Tabela 13 - Avaliação de Desempenho dos trabalhadores do gênero feminino

Estatísticas descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Padrão desvio
Idade	171	1,00	5,00	2,3333	,86772
Gênero	171	2,00	2,00	2,0000	,00000
DES1	170	1,00	5,00	3,9765	,74542
DES2	169	1,00	5,00	4,0828	,71896
DES3	170	1,00	5,00	3,3941	1,11630
DES4	170	1,00	5,00	3,7353	,92015
DES5	170	1,00	5,00	3,6765	,83278
DES6	169	1,00	5,00	3,1479	,96764

Fonte: Elaborado pela autora.

Acerca do desempenho dos servidores do gênero feminino, apresenta-se os dados a seguir da tabela 14:

Os resultados referente a maior média concordam e a menor média não concordo, nem discordo.

A maior média para o desempenho 2 com 4,0828 as servidoras concordam que as capacitações diversificadas são importantes para o bom desempenho nas funções.

E a menor média do desempenho 6 com 3,1479 as servidoras não concordam e nem discordam que os programas (PIQ, Cursos in company e outros) oferecidos pelo IFRO faz com que o desempenho seja notável diante da instituição.

4.6 Análise comparativa dos resultados da motivação entre homens e mulheres

Quando se faz uma análise comparativa sobre as questões menos comentadas entre homens e mulheres, a questão [4] retrata a falta de motivação para aplicar no trabalho o que os servidores aprenderam em capacitação, a média encontrada é de 2,4269 para o público feminino enquanto para o público masculino a média é de 2,2267. Uma das questões mais

comentadas entre homens e mulheres foi a questão [21], onde o servidor diz se sentir satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimento, a média para o público masculino é de 3,9934 e para o público feminino é de 4,0585.

Os homens apresentaram maior motivação do que as mulheres na questão [12], a média para o grupo masculino é de 4,0667 enquanto do grupo feminino é de 3,9883, relatando que os servidores do sexo masculino têm orgulho de trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificações. Já as mulheres apresentam maior motivação do que os homens na questão [21], a média apresentada pelo público feminino é de 4,0585 enquanto para o grupo masculino é de 3,9934, relatando se sentirem satisfeitas em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimento.

As motivações que apresentaram semelhanças entre os servidores masculinos e femininos são as questões [4,13,16,2]. Ambos discordam do fato de que as motivações não resultam da oportunidade para aplicar no trabalho, o que aprenderam nas capacitações [4], a média do público masculino nesta questão é de 2,2267 e do público feminino é de 2,4269; os dois grupos não se sentem motivados pelas capacitações oferecidas para aumentos salariais [13], a média do grupo masculino nesse quesito é de 2,6358 e do grupo feminino é de 2,5965; os grupos discordam do fato de que os cursos repetidos lhe trazem motivações [16], para o público masculino a média dessa questão é 2,8477 enquanto para o público feminino a média é 2,7515; também discordam sobre a não realizam capacitações visando o financeiro [2], a média do grupo masculino nesse quesito é de 2,9272 enquanto do grupo feminino é de 2,9240.

4.7 Apresentação da análise fatorial

Aplicação da análise fatorial de dados e resultados

Estabeleceu-se uma tentativa de efetuar a análise fatorial com 23 indicadores na motivação e 06 indicadores no desempenho obtidos através do questionário da pesquisa, com o objetivo de identificar os fatores latentes que explicassem as correlações existentes entre os mesmos.

Para facilitar a análise dos resultados, bem como o entendimento, os 23 indicadores da motivação e 6 do desempenho listados nomeados da seguinte forma:

Motivação

MOT1	Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.
MOT2	Realizo as capacitações/qualificação visando o financeiro.
MOT3	A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações.
MOT4	Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitação/qualificação.
MOT5	Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a

	satisfação e o salário.
MOT6	As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.
MOT7	Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho.
MOT8	Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.
MOT9	Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho.
MOT10	Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.
MOT11	O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional.
MOT12	Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação.
MOT13	Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.
MOT14	Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área.
MOT15	Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação.
MOT16	Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela Instituição mesmo sendo cursos repetidos.
MOT17	Sinto-me motivado em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.
MOT18	Os Editais de afastamento são uma motivação para os servidores se qualificarem.
MOT19	Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações.
MOT20	As ações de capacitação (In Company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.
MOT21	Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.
MOT22	A progressão por capacitação é uma motivação que te levar a realiza-las
MOT23	Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação

Desempenho

DES1	O meu desempenho melhorou após a conclusão das capacitações/qualificações oferecidas pelo IFRO
DES2	As capacitações diversificadas são importantes para o meu bom desempenho nas funções
DES3	Você gostaria de desempenhar função gratificada com maior responsabilidade após as capacitações realizadas.
DES4	Consigo aplicar na Instituição com desempenho o meu aprendizado adquirido em capacitações.
DES5	As minhas funções dentro da Instituição são exercidas com desempenho após as capacitações.
DES6	Os programas (PIQ, CURSOS IN COMPANY e OUTROS) oferecidos pelo IFRO faz com que o meu desempenho seja notável diante da Instituição.

Tabela 14 - Análise da validade e confiabilidade

Sumário de Processamento de Caso			
		N	%
Casos	Válido	306	93,3
	Excluídos	22	6,7
	Total	328	100,0
a. Exclusão listwise com base em todas as variáveis no procedimento.			

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,873	23

A análise da validade e confiabilidade proposta para a confirmação foi utilizado as escalas: Escala Adaptada de Mbindyo, Blaauw, Gilson, & English, (2009) para aferir a motivação dos trabalhadores técnicos Administrativos e Docentes do IFRO, a escala de Mutereko, S., & Ruffin (2018) para medir o desempenho e o programa de software IBM SPSS 27. Na tabela 15 podemos analisar a validade do modelo que apresenta a validade e a confiabilidade suficientes. O número proposto de respondentes para pesquisa seria de 500 para 23 questões para medir a motivação e 06 questões para medir o desempenho juntamente com as pontuações da escala de linkert na qual as alternativas são: 1 – Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Não concordo, nem discordo; 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente com a média das cinco questões menos comentadas e cinco questões mais comentadas.

Com o número da amostra adquirida, esta pesquisa trouxe um número muito bom para demonstrar confiabilidade. As escalas que usamos medi a motivação e o desempenho com rapidez proposto pelos autores Patrick Mbindyo, Duane Blaauw, Lucy Gilson e Mike English na motivação e Sybert Mutereko e Faith Ruffin. Com a utilização do Software SPSS (Statistical Package Social Science) versão 27, aplicou-se o teste de esfericidade de Bartlett e a medida Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy – MSA, Medida de Adequação da Amostra). Souki e Pereira (2004), por exemplo, afirmam que quanto mais próximo de zero (0,000) for o nível de significância do teste de esfericidade de Bartlett, maior será a adequação da análise fatorial para um conjunto de dados. A medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é entendida por Hair et al (1998, p.91) como um teste que permite avaliar quão adequada é a aplicação da análise fatorial, valores acima de 0,50 para a matriz toda ou para uma variável individual indicam tal adequação. Ao analisar a aplicação fatorial verificou-se que o coeficiente MSA foi bastante satisfatório (0,903), indicando um bom poder de explicação dos dados a partir dos fatores encontrados. O outro teste analisado nesse estudo é o teste de esfericidade (Sig) que indica se existe relação suficiente entre as dimensões para a aplicação da AF. A tabela 16 demonstra que o Sig. atende satisfatoriamente a técnica (AF) com um valor de 0,000.

Tabela 15 - Análise Fatorial Exploratória da Motivação

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de Adequação da Amostragem.		,903
Teste de esfericidade de Bartlett	Approx. Qui-quadrado	2873,057
	df	253
	Sig.	,000

Ao analisar as Comunalidades (tabela 17) é possível verificar que apenas um indicador apresentou um baixo poder de explicação (MOT 3). A maioria consegue (91,66% dos indicadores) apresentar um razoável poder de explicação acima de 0,70. Hair et al (1998, p.108) advogam que “o pesquisador deve ver a comunalidade de cada variável para avaliar se ela atende a níveis de explicação aceitáveis”. Quando as comunalidades são consideradas muito baixas, abaixo de 0,50, há duas opções de interpretação segundo os autores: (1) interprete a solução como ela é e simplesmente ignore essas variáveis, ou (2) avalie cada variável para possível eliminação. Destaque-se que é preciso analisar se o objetivo do estudo é apenas a redução de dados. Nesse sentido, os mesmos autores ainda dizem que o pesquisador deve identificar quais variáveis são pobremente representadas na solução fatorial. Se a variável é de menor importância para o objetivo do estudo, ou apresenta um valor de comunalidade inaceitável, ela pode ser eliminada e em seguida deve ser realizada uma nova reespecificação do modelo fatorial pela determinação de uma nova solução fatorial.

Tabela 17 - Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extração
MOT1	1,000	,547
MOT2	1,000	,712
MOT3	1,000	,535
MOT4	1,000	,556
MOT5	1,000	,596
MOT6	1,000	,614
MOT7	1,000	,626
MOT8	1,000	,622
MOT9	1,000	,623
MOT10	1,000	,558
MOT11	1,000	,613
MOT12	1,000	,673
MOT13	1,000	,608

MOT14	1,000	,804
MOT15	1,000	,655
MOT16	1,000	,736
MOT17	1,000	,610
MOT18	1,000	,778
MOT19	1,000	,704
MOT20	1,000	,689
MOT21	1,000	,577
MOT22	1,000	,680
MOT23	1,000	,604
Método de extração: Análise de components principais.		

Tabela 18 - Variância total explicada

No entendimento de Bezerra e Corrar (2006) uma análise que pode ser feita antes de serem realizados outros testes é o grau de explicação atingido pelos fatores que foram calculadas na análise fatorial. Nesse sentido, os dois fatores explicados no modelo, calculados pela análise fatorial, conseguem explicar 67%, da variância total, conforme evidencia a tabela 18 (Variância Total Explicada) mostrando um razoável poder de explicação em relação aos fatores.

Variância total explicada									
Componente	Autovalores iniciais			Extração de somas de cargas quadradas			Soma de rotação de cargas quadradas		
	Total	% de variância	Cumulativa %	Total	% de variância	Cumulativa %	Total	% de variância	Cumulativa %
1	7,818	33,992	33,992	7,818	33,992	33,992	4,328	18,819	18,819
2	1,981	8,615	42,607	1,981	8,615	42,607	3,516	15,286	34,105
3	1,451	6,309	48,917	1,451	6,309	48,917	2,019	8,777	42,882
4	1,263	5,490	54,407	1,263	5,490	54,407	1,726	7,503	50,384
5	1,204	5,235	59,642	1,204	5,235	59,642	1,639	7,124	57,508
6	1,001	4,353	63,995	1,001	4,353	63,995	1,492	6,487	63,995
7	,844	3,671	67,666						
8	,721	3,136	70,802						
9	,664	2,885	73,687						
10	,658	2,863	76,550						
11	,590	2,567	79,117						
12	,530	2,304	81,421						

13	,518	2,252	83,673						
14	,513	2,230	85,903						
15	,480	2,087	87,991						
16	,463	2,014	90,004						
17	,438	1,906	91,910						
18	,360	1,563	93,474						
19	,351	1,528	95,002						
20	,338	1,472	96,473						
21	,295	1,284	97,757						
22	,268	1,166	98,923						
23	,248	1,077	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Tabela 19 - Matriz de componente girada

Para melhor interpretação dos fatores, procedeu-se a realização de uma rotação ortogonal, já que no entendimento de Corrar, Paulo e Dias Filho (2006) é o tipo de rotação mais utilizado e que tem como característica permitir que uma variável seja facilmente identificada com um único fator. Os autores asseguram ainda que o método Varimax (utilizado nesse estudo), tem sido muito bem-sucedido como uma abordagem analítica para a obtenção de uma rotação ortogonal de fatores. A lógica desse método é que a interpretação é mais fácil quando as correlações variável-fator são (1) próximas de +1 ou -1, indicando assim uma clara associação positiva ou negativa entre a variável e o fator; ou (2) próximas de 0, apontando para uma clara falta de associação. Veja a tabela 19, da matriz após a rotação dos fatores.

Matriz de componente girada						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
MOT1	,473	,525				
MOT2				,795		
MOT3		,684				
MOT4		-,549		,451		
MOT5	,398	,610				
MOT6	,713					
MOT7	,719					
MOT8	,747					

MOT9	,425	,623				
MOT10	,584	,329				
MOT11	,644					
MOT12	,622	,421				
MOT13				,709		
MOT14			,837			
MOT15		,595	,370		,383	
MOT16	,302				,786	
MOT17					,575	
MOT18			,806			
MOT19			,391			,725
MOT20		,427			,483	,444
MOT21		,716				
MOT22				,395		,637
MOT23	,690					
Método de Extração: Análise de Componentes Principais. Método de rotação: Varimax com normalização Kaiser. A rotação convergiu em 7 iterações.						

Tabela 20 - Componente de Transformação da Matriz

A tabela Componente de Transformação da Matriz permite verificar qual dos fatores explica melhor cada uma das variáveis. Hair et al (1998, p.103) assegura que para interpretar os fatores é necessário analisar a matriz computada para verificar o número de fatores extraídos. Para eles a matriz fatorial contém cargas fatoriais para cada variável em cada fator, no qual o pesquisador deve concentrar sua atenção na tentativa de identificar quais as variáveis farão parte dos respectivos fatores.

Componente de Transformação da Matriz						
Componente	1	2	3	4	5	6
1	,684	,570	,312	,013	,264	,199
2	-,027	-,368	,256	,777	,249	,364
3	,053	,418	-,700	,488	-,297	,080
4	-,715	,561	,257	-,024	,104	,312
5	-,013	,172	,507	,345	-,538	-,552
6	-,131	,144	-,156	,196	,693	-,648
<i>Método de Extração: Análise de Componentes Principais.</i>						
<i>Método de rotação: Varimax com normalização Kaiser.</i>						

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir de toda a base de dados apresentada, apresentam-se, a seguir, as considerações finais do presente estudo.

5. Conclusões sobre a pesquisa

Durante o desenvolvimento da pesquisa, foi possível identificar que, um dos elementos essenciais à associação existente entre avaliação de desempenho, incentivos remuneratórios, carreira e nível de capacitação e qualificação é a motivação do servidor.

A amostragem em estudo foi majoritariamente composta por voluntários Técnicos em Administração do sexo feminino, com idade entre 30 e 39 anos e com tempo de serviço no IFRO entre 06 e 10 anos. Além disso, a maioria dos voluntários se dedicam de 180h a 360h de capacitação, que são, em grande, sem ônus ou, quando custeadas, realizadas com o recebimento de ajuda de custo.

Diante dos resultados da aplicação do questionário, foi possível inferir, a partir da análise comparativa dos dados coletados entre homens e mulheres, que as cinco questões mais pontuadas (3,11,22,12,21) indicavam para uma motivação independente, desvinculada da permanência e da progressão dos servidores no IFRO, já que, segundo os servidores, a instituição é neutra quanto ao incentivo de cursos para o crescimento pessoal de servidores. Apesar de se orgulharem em trabalhar no IFRO, infere-se a partir dos dados, que a motivação para a capacitação é validada por uma legítima busca por conhecimento.

Das questões menos pontuadas entre os dois gêneros (4, 13, 16, 12,17), infere-se que não falta motivação para os servidores aplicarem o que aprendem na capacitação no trabalho rotineiro, apesar de lhes faltar motivação para a realização cursos repetidos; que esta motivação, novamente, não advém de incentivos, como o PIQ, oferecidos pela instituição e que os servidores se orgulham não apenas dos cursos oferecidos pelo IFRO, mas de trabalhar no instituto.

Entre os homens, as questões menos (4,13,16,2,17) e mais (3,22,11,21,12) comentadas apontam igualmente para uma motivação independente, apesar de ausente nos casos de cursos repetidos, e para uma aplicação do aprendizado nas capacitações no trabalho. Os servidores foram neutros quanto à relação entre motivação para capacitações e oferecimento do PIQ, permanência ou progressão na instituição, busca por conhecimento e incentivo do IFRO, apesar do orgulho de trabalhar na instituição.

Entre as mulheres, as questões menos (4,13,16,2,20) e mais (3,11,12,22,21) comentadas apontam igualmente para uma motivação independente, apesar de ausente nos casos de cursos repetidos, e para uma aplicação do aprendizado nas capacitações no trabalho. As servidoras foram neutras quanto à relação entre capacitação e socialização entre colegas, entre

motivação para capacitação e permanência na instituição, incentivo do IFRO e orgulho de trabalhar na instituição. Entre este gênero, no entanto, a motivação encontrou relação com a progressão na instituição e com a obtenção de conhecimento.

Dessa forma, pode-se concluir que a motivação dos servidores, em geral, se encontra desatrelada do oferecimento de benefícios e incentivos, estando atrelada à busca por conhecimento e aplicação deste na prática do trabalho. Dessa forma, essa motivação diminui quando o assunto é a realização de capacitações e qualificações repetidas.

Pode-se concluir, ainda, que no que se refere ao gênero masculino, a motivação está mais atrelada ao orgulho de trabalhar na instituição e, no que se refere ao gênero feminino, à obtenção de conhecimento e à progressão na instituição. Em qualquer caso, esta não apresenta relação com o âmbito financeiro, estando intrinsecamente relacionada à oportunidade de se aplicar o conhecimento ao trabalho.

Assim sendo, o impacto dos programas de qualificação e capacitação na motivação dos servidores se apresenta referenciado pelo conhecimento que pode ser aplicado ao trabalho, o que está intimamente relacionado ao desempenho de tais servidores.

5.1 Limitações do Estudo

Considerando o caminho percorrido durante a investigação, percebeu-se algumas limitações do presente estudo, que versa sobre o impacto do programa de capacitação e qualificação na motivação dos servidores do IFRO.

A primeira que pode ser citada é a limitação quanto à própria escolha do tema de estudo único, que impossibilitou comparações com outras instituições e, conseqüentemente, um estudo mais aprofundado e abrangente.

A segunda limitação a ser citada é a que diz respeito à amostragem selecionada. Como já mencionado nos capítulos anteriores, houve uma grande dificuldade em contatar os servidores da instituição selecionada, tendo em vista a indisponibilidade de tal público para a aplicação do questionário. Dessa forma, a amostragem ficou restrita aos servidores da instituição que se dispusera a responder o questionário, o que prejudica a parcela ausente, cujos dados não coletados deixam de influir no presente estudo e, portanto, prejudicam a base de dados nele colacionada.

A terceira e última limitação diz respeito à análise dos dados coletados, tendo em vista que restou conseqüentemente prejudicada, não apenas por conta da ausência de parte dos dados referentes à amostragem, mas também porque, como também já anteriormente referido,

foi dificultoso, através da ferramenta de coleta anônima eleita (o Google Forms), identificar quais dados já haviam sido recolhidos para a base de dados e quais ainda se apresentavam enquanto não analisados. Dessa forma, a despeito de haver distinguido os servidores em grupos que responderam o questionário no turno da tarde e aqueles que responderam no turno da manhã, a análise pode ter restado, em determinado grau, imprecisa.

5.2 Sugestões de investigações futuras

Assim sendo e, tendo em vista a pesquisa realizada, que de forma alguma pretende esgotar a presente temática, sugere-se, como continuidade deste estudo, sua divulgação em outros Campi, com vistas a se verificar se as tendências aqui observadas permanecerão inalteradas ou não em relação à motivação dos servidores que realizarem capacitação/qualificação.

Outra sugestão é de que a pesquisa seja estendida a outras instituições de ensino com o objetivo de se verificar o desempenho dos servidores pós capacitações e qualificações oferecidas pela instituição pública da rede federal.

Sugere-se, também, replicar o presente estudo em demais instituições públicas da rede federal, a fim de se verificar se os dados aqui analisados se apresentam enquanto característicos de uma amostragem específica ou se sua interpretação e tendências podem ser estendidas para outras amostragens de servidores.

Ainda, tendo em vistas as limitações desta pesquisa, sugere-se estudo mais abrangente e aprofundado da amostragem dos servidores da IFRO.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- André, Marli (2013). *O que é um estudo de caso qualitativo em educação?* Educação e Contemporaneidade – Revista FAEEBA. Vol.22, n.40, jul/dez, p.95 – 104.
- Appugliese, M. M. E. et al (2010). *Capacitação dos servidores visando eficácia dos serviços públicos: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo-Campus Cubatão (IFSP).*
- Araújo, F. C.; Loureiro, M. R (2005). *Por uma metodologia pluridimensional de avaliação da LRF.* Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 39, n. 6, p. 1231-1252, nov.-dez. 2005.
- Brasil. DECRETO Nº 2.208, DE 17 DE ABRIL DE 1997. *Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.*
- Brasil. DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006. *Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.*
- Brasil. DECRETO Nº 7.566, DE 23 DE SETEMBRO DE 1909. *Crêa nas capitais dos Estados da Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito*
- Brasil. DECRETO-LEI Nº 4.127, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1942. *Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial.*
- Brasil. Decreto 5824, de 29 de junho de 2006. *Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação*, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2016.
- Brasil. Decreto 5825, de 29 de junho de 2006. *Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação*, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 2006b.
- Brasil. LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005. *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.*
- Brasil. LEI Nº 11.195, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2005. *Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994.*
- Brasil. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. *Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências*

- Brasil. LEI No 378, DE 13 DE JANEIRO DE 1937. *Dá nova, organização ao Ministerio da educação e Saude Publica.*
- Brasil. LEI Nº 5.692, DE 11 DE AGOSTO DE 1971. *Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências.*
- Brasil. LEI No 6.545, DE 30 DE JUNHO DE 1978. *Dispõe sobre a transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckow da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências.*
- Brasil. LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.*
- Brasil. LEI No 8.948, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1994. *Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências.*
- Brasil. LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.*
- Brasília, 12 de dezembro de 2007. CHAMADA PÚBLICA MEC/SETEC n.º 002/2007. *Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências.*
- Câmara dos Deputados. Orçamento da União. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/leis-orcamentarias/loa/lei-orcamentaria-anual-loa>
- Campos, Nilo Moraes de; Pinto, Rodrigo Serpa; Mello, Simone Portella Teixeira de (2010). *Treinamento e desenvolvimento: uma análise do programa de capacitação dos servidores do instituto federal de educação, ciência e tecnologia sul-rio-grandense*. X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/97006>>. Acesso em: 18 de agosto 2016.
- Canofre, Fernanda (2017). *Cortes e contingenciamento no orçamento colocam Institutos Federais em estado de alerta*. Disponível em <https://www.sul21.com.br/ultimas-noticias/geral/2017/07/cortes-e-contingenciamento-no-orcamento-colocam-institutos-federais-em-estado-de-alerta/>
- Cavalcante, K. O.; Oliveira, M. M (2011). *Capacitação, para que te quero? Um estudo sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos e sua contribuição para o desenvolvimento e competências gerenciais*. ENANPAD-XXXV. Rio de Janeiro-RJ.
- Chiavenato, Idalberto (2006). *Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Do Amaral, Helena Kerr (2006). *Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira*. Revista do Serviço Público, Brasília, DF, v.57, n. 4, p. 549-563.
- Faller, Bruno Cesar (2004). *Motivação no serviço público: um estudo de caso com a Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Santa Cruz do Sul*. Disponível

- em:<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3930/000450834.pdf?sequence=1>>.Acesso em: 23 ago. 2015.
- Furtado, Carmem Lúcia Mendes (2004). *Motivação no Trabalho: estudo de caso da SEFAZ-célula de execução da administração tributária em Montese*. Disponível em: <<http://www.sefaz.ce.gov.br/Content/aplicação/internet/monografias/gerados/carmen%20lucia%20mendes%20furtado.pdf>>.Acesso em: 23 ago. 2015.
- Fonseca,J.J.S (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.
- Gil, Carlos Antônio (2010). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5ed. São Paulo: Atlas.
- Goode, William J.; Hatt, Paul Ka (1972).*Métodos em Pesquisa Social*. 4ª ed. São Paulo: Nacional.
- Governo Federal. Ministério da Economia. Disponível em <http://www.planejamento.gov.br/servicos/faq/orcamento-da-uniao/elaboracao-e-execucao-do-orcamento/o-que-e-contingenciamento>.
- Marras, Jean Pierre (2000). *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Mattar, F. N (1994). *Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise*, 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2v, v.2.
- Maximiano, Antônio Cesar Amaru (2006). *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital*. São Paulo: Atlas.
- Minayo, Maria Cecília de S.; Sanches, Odécio (1993). ***Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?*** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set, 1993. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/csp/v9n3/02.pdf>. Acesso em: 19/07/2020.
- Ministério da Educação. Plataforma Nilo Peçanha. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/46891-plataforma-nilo-pecanha>
- Ministério da Educação. Resolução nº 65/CONSUP/IFRO, de 29 dezembro de 2015. Dispõe sobre o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO.
- Periard, Gustavo (2011). *A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. Estratégia e Mercado*.
- Robbins, Stephen P (2009). *COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL*. 11. Ed.. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Vroom, Victor H (2000). *Gestão de Pessoas, não de pessoal*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus.

APÊNCICES

Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Após uma leitura cuidadosa das informações neste questionário, e se não houver dúvidas sobre esta pesquisa, verifique o que está abaixo, e em seguida, inicie a pesquisa para coletar sua resposta de forma on-line.

Título do estudo: Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional.

Pesquisadora responsável: Nirce Vieira Loras

Instituição: Instituto Politécnico do Porto — Mestrado em Assessoria de Administração Telefone e e-mail para contato: 69 99204 6010 / nirce.vieira@ifro.edu.br

Telefone e e-mail para contato com o CEP: 69 2182 9611 / cepi@ifro.edu.br

Local da coleta de dados: Porto Velho(RO)

Informamos que o projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa - CEP, que tem competência para análise ética de protocolos de pesquisa que envolvam seres humanos.

Os dados a serem coletados fazem menção ao perfil dos servidores da Reitoria e dos Câmpus Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará Mirim, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte e Vilhena, Jarue 01 Campus Avançado São Miguel do Guaporé .

Antes de emitir sua concordância em participar desta pesquisa e responder às perguntas, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Se for o caso, a pesquisadora poderá tirar todas as suas dúvidas antes de você decidir-se.

Não sendo obrigatório responder a todas as perguntas, você tem o direito de responder somente às perguntas que quiser, bem como, se for o caso, desistir de participar da

pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Sua participação é fundamental para o sucesso desta pesquisa.

INFORMES SOBRE PROJETO E SEUS ASPECTOS ÉTICOS

Objetivo geral: Analisar os impactos de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional

Objetivos específicos: 1. Analisar os impactos da ação de capacitação e qualificação na Reitoria e nos Câmpus; 2. Identificar quais os programas oferecidos para as capacitações com a DGP e quais projetos são identificados para as qualificações com a PROPESP; 3. Verificar e analisar o desempenho dos servidores em seu ambiente de trabalho e 4. Avaliar a motivação dos servidores quanto às capacitação/qualificação realizadas.

Procedimentos: Sua participação voluntária nesta pesquisa consistirá em responder as perguntas de acordo com roteiro do questionário disponibilizado online.

Riscos e mitigações: Os riscos identificados para o participante voluntário desta pesquisa são: cansaço, ou perda de tempo ao responder o questionário, não havendo riscos a sua saúde. Como trata-se de pesquisa realizada de forma on-line, para mitigar os riscos acima descritos, ao mínimo sinal de cansaço o participante voluntário poderá parar o preenchimento da pesquisa, descansar e retornar o preenchimento a qualquer tempo. Para evitar a perda de mais tempo, serão necessários apenas 8 minutos para responder toda a pesquisa.

Benefícios: A participação na pesquisa trará benefícios, uma vez que a pesquisa é de grande relevância para que os resultados possam contribuir significativamente com o desenvolvimento da instituição, qual refletirá diretamente nas capacitações/qualificações que os participantes voluntários desenvolveram."

Parecer Ético: qualquer dúvida sobre a natureza ética desta pesquisa, poderá entrar em contato como CEP- Conselho de ética em pesquisa do IFRO, Avenida Tiradentes, 3009, Setor Industrial, Porto Velho-RO, E-mail: cepi@ifro.edu.br telefone (69) 2182-9611.

Sigilo. É dever da pesquisadora responsável zelar pelo sigilo dos dados e garantir a sua privacidade sob pena da lei, se violada. Você, participante da pesquisa não será identificado em nenhum momento (anonimato), mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Acesso aos resultados da pesquisa: É assegurado a todos participantes o direito de acessarem aos resultados da pesquisa, mediante sua publicação.

Declaro que li e entendi esse formulário de consentimento, e que sou voluntário a fazer parte deste estudo.

Declaro que li e entendi esse formulário de consentimento, e que sou voluntário a fazer parte deste estudo.

Porto Velho, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

Apêndice II – Questionário Proposto - Análise dos programas no impacto de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional.

Anexo I – Questionário Proposto

Idade: ____ Gênero: M F

Função: Servidor técnico-administrativo Servidor ocupante de Cargo/Função

Antiguidade no IFRO: ____ (em anos) Antiguidade no cargo atual: ____

Numero de horas de formação nos últimos 12 meses: _____

Custo da formação realizada nos últimos 12 meses, suportada pelo IFRO: _____

Custo da formação realizada nos últimos 12 meses, suportada por mim: _____

Número médio de horas de formação nos últimos três anos: _____

Custo médio anula da formação realizada nos últimos 5 anos, suportada pelo IFRO: _____

Custo médio anula da formação realizada nos últimos 5 anos, suportada por mim: _____

VI – MOTIVAÇÃO NO TRABALHO:

Escala Adaptada de Mbindyo, P. M., Blaauw, D., Gilson, L., & English, M. (2009). Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. Human resources for health, 7(1), 40.

Por favor, indique na Escala de 1 a 5, aquilo que pensa sobre cada afirmação. Não existem respostas certas ou erradas, sendo muitas afirmações bastante semelhantes. Responda com sinceridade, indicando a sua primeira opinião sobre cada afirmação enunciada de acordo com a escala apresentada.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1	Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.	1	2	3	4	5
2	Realizo as capacitações/qualificação visando o financeiro.	1	2	3	4	5
3	A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações.	1	2	3	4	5
4	Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitação/qualificação.	1	2	3	4	5
5	Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a satisfação e o salário.	1	2	3	4	5
6	As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.	1	2	3	4	5
7	Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
8	Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.	1	2	3	4	5
9	Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho.	1	2	3	4	5
10	Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.	1	2	3	4	5
11	O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional.	1	2	3	4	5
12	Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação.	1	2	3	4	5
13	Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.	1	2	3	4	5
14	Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área.	1	2	3	4	5
15	Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação.	1	2	3	4	5
16	Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela Instituição mesmo sendo cursos repetidos.	1	2	3	4	5
17	Sinto-me motivado em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.	1	2	3	4	5
18	Os Editais de afastamento são uma motivação para os servidores se qualificarem.	1	2	3	4	5
19	Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações.	1	2	3	4	5
20	As ações de capacitação (In Company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.	1	2	3	4	5

21	Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.	1	2	3	4	5
22	A progressão por capacitação é uma motivação que te levar a realiza-las	1	2	3	4	5
23	Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação	1	2	3	4	5

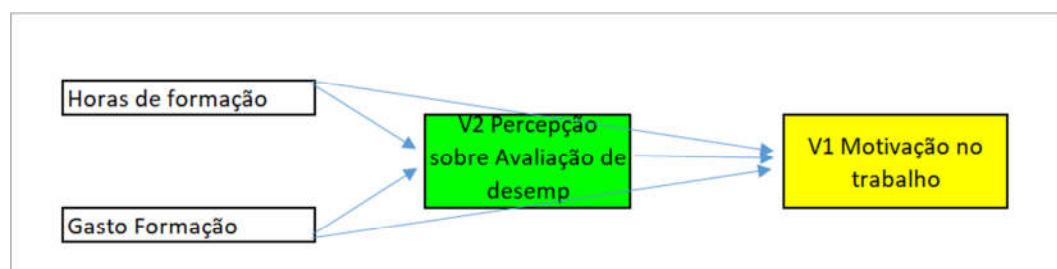
V2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Mutereko, S., & Ruffin, F. (2018). Public Administration Dilemmas: An Analysis of Teachers' Perceptions of the Effects of Performance Evaluation in Post-Colonial South Africa. *International Journal of Public Administration*, 41(1), 34-45.

Por favor, indique na Escala de 1 a 5, aquilo que pensa sobre cada afirmação. Não existem respostas certas ou erradas, sendo muitas afirmações bastante semelhantes. Responda com sinceridade, indicando a sua primeira opinião sobre cada afirmação enunciada de acordo com a escala apresentada.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1	O meu desempenho melhorou após a conclusão das capacitações/qualificações oferecidas pelo IFRO	1	2	3	4	5
2	As capacitações diversificadas são importantes para o meu bom desempenho nas funções	1	2	3	4	5
3	Você gostaria de desempenhar função gratificada com maior responsabilidade após as capacitações realizadas.	1	2	3	4	5
4	Consigo aplicar na Instituição com desempenho o meu aprendizado adquirido em capacitações.	1	2	3	4	5
5	As minhas funções dentro da Instituição são exercidas com desempenho após as capacitações.	1	2	3	4	5
6	Os programas (PIQ, CURSOS IN COMPANY e OUTROS)oferecidos pelo IFRO faz com que o meu desempenho seja notável diante da Instituição.	1	2	3	4	5



Apêndice III – Questionário adaptado para a realidade da instituição

QUESTIONÁRIO - Análise dos impactos no programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional.

- Aos servidores da Reitoria e Câmpus Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte e Vilhena, Jaru e 01 Câmpus Avançado São Miguel do Guaporé.

Prezado(a) Servidor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar dessa pesquisa como respondente a este questionário de forma totalmente voluntária.

Meu nome é Nirce Vieira Loras e sou servidora do Instituto Federal de Rondônia. Estou cursando o mestrado em Assessoria e Administração no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto-Portugal sob a orientação da Professora Doutora Amélia Cristina Ferreira da Silva e Professor Doutor Rui Jorge Rodrigues da Silva.

Pretendo estudar o Impacto do programa de capacitação e qualificação na motivação e desempenho dos servidores do Instituto Federal de Rondônia.

- **Todos os dados obtidos através deste questionário serão objeto de tratamento estatístico para uso exclusivo desta pesquisa.**

Qualquer dúvida e solicitação de esclarecimento sobre o questionário você pode entrar em contato comigo pelo endereço eletrônico de e-mail nirce.vieira@ifro.edu.br ou pelo telefone (69) 992046010. Desde já agradeço sua disponibilidade.

1. Você concorda em fazer parte desta pesquisa?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Grupo I — Dados Sociodemográficos

2. Idade

Marcar apenas uma oval.

20-29 anos

30-39 anos

40-49anos

50-59anos

60-69anos

3. Gênero

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

4. Função / Cargo que ocupa no IFRO

Marcar apenas uma oval.

Técnico em Administrativo

Docente

5. Ocupante de Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD)

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Tempo de FG / CD

6. Tempo de cargo de direção

Marcar apenas uma oval.

Até 05 anos

De 06 a 10 anos

De 11 a 15 anos

Acima de 15 anos

Grupo II - TEMPO DE SERVIÇO, HORAS E CUSTOS COM CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

7. Tempo de Serviço no IFRO

Marcar apenas uma oval.

Até 05 anos

De 06 a 10 anos

De 11 a 15 anos

Acima de 15 anos

8. Horas dedicadas para ações de capacitação que enquadram os cursos de curta duração, encontros, seminários, oficinas e workshop (período de 01/01/2017 a 31/12/2019)

Marcar apenas uma oval.

Até 20h

40h a 60h

90h a 120h

130h à 180h

Acima de 180h

9. Horas dedicadas para ações de qualificação, que englobam as pós-graduações lato sensu, que são as especializações e as stricto sensu, isto é, mestrados e doutorados. (Período de 01/01/2017 à 31/12/2019)

Marcar apenas uma oval.

Até 360h

370h a 450h

Acima de 450h

10. Custeio da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03 anos, ofertada pelo IFRO. (Período de 01/01/2017 a 31/12/2019)

Marcar apenas uma oval por linha.

Sem ônus para o IFRO Com ônus para o IFRO

Cursos de curta duração – capacitação ☐ ☐

Ações de qualificação ☐ ☐

11.

**Forma de custeio da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03 anos, o
fornecida pelo IFRO. (Período de 01/01/2017 a 31/12/2019)**

Marque todas que se aplicam.

- Diárias Passagens
- Ajuda de custo
- bolsa
- Concessão de Jornada de Trabalho Reduzida ou afastamento integral

Cursos de curta duração – capacitação
Ações de qualificação

**12. Custo da capacitação/qualificação realizada nos últimos 03
anos, custeada por mim. (Período de 01/01/2017 a 31/12/2019)**

Marcar apenas uma oval por linha.

- Nenhum custo
- Até R\$ 1.000,00
- R\$ 1.000,00 à R\$ 1.999,00
- R\$ 2.000,00 à R\$ 5.999,00
- R\$ 6.000,00 à R\$ 10.999,00
- R\$ 11.000,00 à R\$ 19.999,00

Cursos de curta duração – capacitação
Ações de qualificação

Grupo III–V1 Motivação no Trabalho

☐ Discordo Totalmente
☐ Discordo ☐ Concordo

☐ Não Concordo, nemDiscordo ☐ Concordo totalmente

1. Atualmente, sinto-me motivado a trabalhar o máximo possível em decorrência das capacitações realizadas.
2. Realizo as capacitações/qualificação visando o financeiro.
3. A permanência na Administração Pública me motiva a buscar capacitações.
4. Falta-me motivação para aplicar no trabalho o que aprendi nas capacitação/qualificação.
5. Você concorda que as capacitações/qualificações trazem reconhecimento no trabalho, a satisfação e o salário.
6. As condições de trabalho oferecido pela Instituição contribuem para a sua motivação.
7. Os relacionamentos interpessoais lhe trazem motivação junto aos colegas de trabalho.
8. Sinto-me motivado pela chefia para realizar ações de capacitação/qualificação.
9. Sinto-me satisfeito com a oportunidade de aplicar os meus conhecimentos no meu trabalho.
10. Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela instituição para realização de capacitações.
11. O IFRO motiva seus servidores a buscar cursos para seu crescimento Pessoal e Institucional.
12. Tenho orgulho em trabalhar no IFRO por proporcionar ações capacitações/qualificação.
13. Você concorda que só se sente motivado em buscar as capacitações para alcançar os incentivos oferecidos por Lei.
14. Os editais de afastamento te motivam realizar qualificação profissional para a sua área.
15. Por ter mais tempo na Instituição você se sente motivado a buscar capacitação.
16. Sinto-me motivado a fazer a capacitação oferecida pela Instituição mesmo sendo cursos repetidos.
17. Sinto-me motivado em fazer as qualificações oferecidas pelo IFRO, por que oferece o Programa de Incentivo a Qualificação-PIQ.
18. Os Editais de afastamento são uma motivação para os servidores se qualificarem.
19. Os três meses (licença prêmio) e um motivo para realizar capacitações.
20. As ações de capacitação (In Company) oferecidas pela escola de governo nos motivam pela socialização entre colegas.
21. Sinto-me satisfeito(a) em buscar capacitações/qualificações para obter conhecimentos.
22. A progressão por capacitação é uma motivação que te levar a realiza-las.
23. Você reconhece que os gestores da Instituição motivam os servidores a buscar cursos de capacitação.

Grupo IV - V2 DESEMPENHO NA INSTITUIÇÃO

Marcar apenas uma oval por linha

- ☐ Discordo totalmente ☐ Concordo
- ☐ Discordo ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Não Concordo, nemDiscordo

1. O meu desempenho melhorou após a conclusão das capacitações/qualificações oferecidas pelo IFRO
2. As capacitações diversificadas são importantes para o meu bom desempenho nas funções
3. Você gostaria de desempenhar função gratificada com maior responsabilidade após as capacitações realizadas;
4. Consigo aplicar na Instituição com desempenho o meu aprendizado adquirido em capacitações;
5. As minhas funções dentro da Instituição são exercidas com desempenho após as capacitações;
6. Os programas (PIQ, CURSOS IN COMPANY e OUTROS) oferecidos pelo IFRO faz com que o meu desempenho seja notável diante da Instituição

Anexos

Anexo I – Tabelas de análise de dados e resultados

Tabela 16 - Análise da validade e confiabilidade

Sumário de Processamento de Caso			
		N	%
Casos	Válido	306	93,3
	Excluídos	22	6,7
	Total	328	100,0
a. Exclusão listwise com base em todas as variáveis no procedimento.			

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,873	23

Tabela 17 -Análise Fatorial Exploratória da Motivação

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de Adequação da Amostragem.		,903
Teste de esfericidade de Bartlett	Approx. Qui-quadrado	2873,057
	df	253
	Sig.	,000

Comunalidades		
	inicial	Extração
MOT1	1,000	,547
MOT2	1,000	,712
MOT3	1,000	,535
MOT4	1,000	,556
MOT5	1,000	,596
MOT6	1,000	,614
MOT7	1,000	,626
MOT8	1,000	,622
MOT9	1,000	,623
MOT10	1,000	,558

MOT11	1,000	,613
MOT12	1,000	,673
MOT13	1,000	,608
MOT14	1,000	,804
MOT15	1,000	,655
MOT16	1,000	,736
MOT17	1,000	,610
MOT18	1,000	,778
MOT19	1,000	,704
MOT20	1,000	,689
MOT21	1,000	,577
MOT22	1,000	,680
MOT23	1,000	,604

Método de extração: Análise de components principais.

Varância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Extração de somas de cargas quadradas			Soma de rotação de cargas quadradas		
	Total	% de variância	Cumulativa %	Total	% de variância	Cumulativa %	Total	% de variância	Cumulativa %
1	7,818	33,992	33,992	7,818	33,992	33,992	4,328	18,819	18,819
2	1,981	8,615	42,607	1,981	8,615	42,607	3,516	15,286	34,105
3	1,451	6,309	48,917	1,451	6,309	48,917	2,019	8,777	42,882
4	1,263	5,490	54,407	1,263	5,490	54,407	1,726	7,503	50,384
5	1,204	5,235	59,642	1,204	5,235	59,642	1,639	7,124	57,508
6	1,001	4,353	63,995	1,001	4,353	63,995	1,492	6,487	63,995
7	,844	3,671	67,666						
8	,721	3,136	70,802						
9	,664	2,885	73,687						
10	,658	2,863	76,550						
11	,590	2,567	79,117						
12	,530	2,304	81,421						
13	,518	2,252	83,673						
14	,513	2,230	85,903						

15	,480	2,087	87,991						
16	,463	2,014	90,004						
17	,438	1,906	91,910						
18	,360	1,563	93,474						
19	,351	1,528	95,002						
20	,338	1,472	96,473						
21	,295	1,284	97,757						
22	,268	1,166	98,923						
23	,248	1,077	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de componente girada						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
MOT1	,473	,525				
MOT2				,795		
MOT3		,684				
MOT4		-,549		,451		
MOT5	,398	,610				
MOT6	,713					
MOT7	,719					
MOT8	,747					
MOT9	,425	,623				
MOT10	,584	,329				
MOT11	,644					
MOT12	,622	,421				
MOT13				,709		
MOT14			,837			
MOT15		,595	,370		,383	
MOT16	,302				,786	
MOT17					,575	
MOT18			,806			
MOT19			,391			,725
MOT20		,427			,483	,444
MOT21		,716				
MOT22				,395		,637
MOT23	,690					